

JOANA SOARES CUGNIER

**SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO POR
TRABALHADORES DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL
DE SANTA CATARINA E A RELAÇÃO
COM O ESTRESSE**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do Grau de Mestre em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Suzana da Rosa Tolfo.

Coorientador: Prof. Dr. Pedro Alberto Barbeta.

Florianópolis
2012

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da
Universidade Federal de Santa Catarina

C965s Cugnier, Joana Soares

Sentidos atribuídos ao trabalho por trabalhadores do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina e a relação com o estresse [dissertação] / Joana Soares Cugnier ; orientadora, Suzana da Rosa Tolfo. - Florianópolis, SC, 2012.

203 p.: grafs., tabs.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui referências

1. Psicologia. 2. Trabalho. 3. Sentidos e sensações. 4. Trabalhadores - Santa Catarina. 5. Stress ocupacional - Santa Catarina. I. Tolfo, Suzana da Rosa. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDU 159.9

Joana Soares Cugnier

**SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO POR
TRABALHADORES DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL
DE SANTA CATARINA E A RELAÇÃO
COM O ESTRESSE**

Esta Dissertação foi julgada adequada para obtenção do Título de Mestre em Psicologia e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 10 de fevereiro de 2012.

Prof.^a Maria Aparecida Crepaldi, Dr.^a
Coordenadora do Curso

Banca Examinadora:

Prof.^a Suzana da Rosa Tolfo, Dr.^a
Universidade Federal de Santa Catarina - Orientadora

Prof. Pedro Alberto Barbeta, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina - Coorientador

Prof.^a Ana Cristina Limongi-França, Dr.^a
Universidade de São Paulo

Prof. Narbal Silva, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

À professora e orientadora Suzana da Rosa Tolfo, pela dedicação, apoio e incentivo para a realização da dissertação e do mestrado; por compartilhar seus conhecimentos e suas histórias os quais engrandeceram a minha formação no mestrado e na vida pessoal.

Aos meus pais, Arno e Gloria, por sempre me incentivarem a dar continuidade aos meus estudos e apoio e suporte para que o mestrado se concretizasse, sendo assíduos ouvintes e conselheiros em todos os momentos da minha vida, além do incentivo para que eu prossiga na trajetória acadêmica.

Ao professor Pedro Alberto Barbeta, por ter aceitado o convite da coorientação e também pela sua atenção, apoio e compartilhamento dos seus conhecimentos que enriqueceram a finalização da dissertação.

Aos professores e colegas (que se tornaram amigos) da Pós-Graduação em Psicologia, cujos compartilhamentos nas aulas, orientações e conversas tornaram o mestrado mais gratificante e enriquecedor.

Aos colegas e amigos do Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS), pelos momentos de discussão nos grupos de estudos, projetos de pesquisas conquistados e realizados com tanta dedicação, apoio e sugestões no decorrer da construção e finalização da dissertação.

Aos professores integrantes da banca examinadora pela sua disposição, leitura e contribuições.

Aos meus amigos de origens várias, mas coincidentemente todos relativos com os diferentes locais de ensino que frequentei, pelo apoio, conselhos e momentos de descontração.

Ao Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina, por sua receptividade, interesse e incentivo para a realização da pesquisa, o que muito contribuiu para concretizar a dissertação; e também aos participantes da pesquisa que se disponibilizaram a dividir questões do trabalho e da vida pessoal.

Por fim, agradeço a todas as outras pessoas que contribuíram direta ou indiretamente para o sucesso deste trabalho!

RESUMO

Além de modificarem a organização do trabalho, as transformações no contexto atual, como a globalização dos mercados, reestruturação produtiva, inovação tecnológica, mudanças econômicas, sociopolíticas etc. também alteram os significados e sentidos que ele tem para o sujeito. É no cotidiano que as pessoas constroem os significados e sentidos que o trabalho terá para elas e estes podem ter a influência também da maneira como os indivíduos o definem. Considerando-se que as transformações no trabalho se refletem nos sentidos que lhe são atribuídos e que suas mudanças podem levar ao estresse, esta pesquisa teve o objetivo de investigar os sentidos atribuídos ao trabalho por trabalhadores do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (TRESC) e a relação com o estresse. A presente pesquisa ocorreu em duas etapas: na primeira, foi aplicado um questionário *on-line*, respondido por 137 trabalhadores do TRESC; e na segunda etapa, realizaram-se entrevistas com 8 pessoas dispostas a serem entrevistadas após responderem ao questionário. Os resultados da pesquisa apresentaram diferenças e similaridades nas respostas do questionário e das entrevistas. Quanto à concepção do trabalho, os resultados do questionário apresentaram visão positiva e negativa, enquanto nas entrevistas o trabalho é entendido como sinônimo de emprego e apresenta alguns aspectos negativos. Para os respondentes do questionário, os aspectos mais significativos de um trabalho que tem sentido é aquele que permite exercer os talentos e as competências com a execução das atividades, gera um sentimento de realização e prazer com o cumprimento das tarefas e permite resolver problemas. No caso dos entrevistados, o trabalho que tem sentido é feito de maneira eficiente, agrega valor a alguma coisa e é intrinsecamente satisfatório. Com relação ao estresse, as situações no questionário que mais o provocam estão relacionadas às questões de autonomia e controle no trabalho e com o desenvolvimento de carreira. Também se identificou na fala dos entrevistados o desenvolvimento de carreira como um fator estressante, além de alguns fatores intrínsecos ao trabalho e o relacionamento interpessoal. Por fim, identificou-se nos resultados do questionário que quanto mais estresse o sujeito percebe no seu ofício, menos sentido ele lhe atribui. Entretanto, as relações entre os sentidos do trabalho e o estresse foram moderadas e se supõe que tenham ocorrido pelo fato de ter sido baixo o grau de estresse nos respondentes do questionário. Nas entrevistas, cinco dos oito entrevistados compreendem que o estresse influencia a maneira como percebem o seu

trabalho, principalmente nas situações de distresse, pois o trabalho se tornou frustrante, entediante, não sentem mais satisfação na execução das suas atividades etc. e como forma de amenizar as influências negativas do estresse, os entrevistados utilizam estratégias de enfrentamento e suporte social.

Palavras-Chave: Trabalho. Sentidos atribuídos ao trabalho. Estresse.

ABSTRACT

The changes in the current context such as market globalization, productive restructuring, technological innovation, economic and sociopolitical changes etc., in addition to modifying the work organization, also change the work meanings and senses to the individual. It is in the daily life that people construct meanings and senses that the work will have for them, and these meanings and senses can also be influential in the way individuals define it. Considering that changes at work are reflected in the senses which are attributed to it, and also considering that changes may lead to stress, this research aim was to investigate senses attributed to work by employees from Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (TRESC) and its relation with stress. This research was done in two phases; at the first, an online questionnaire, which was answered by 137 TRESC employees, was applied; and then, interviews were carried out with 8 people who have offered themselves to be interviewed after replying to the questionnaire. The research results present differences and similarities in the questionnaire and interview responses. Regarding the conception of what work is, the questionnaire results present positive and negative outlooks, while in the interviews work is understood as a synonym for job and also presents some negative aspects. To the questionnaire respondents, the most significant aspects of a work that has sense is that the work allows people to exercise talents and competences through activities execution, creating the feeling of pleasure and realization by accomplishing tasks and also by allowing problems resolution through activities execution. In the case of those interviewed, the work that has sense is the one done in an efficient manner, adds value to something and is intrinsically satisfactory. Regarding to the stress, the situations that most provoke it to the questionnaire respondents are related to issues of autonomy and control at work, and also to the career development issue. Concerning the respondents, the career development as a stress factor was also identified, and, in addition, some intrinsic factors at work and the interpersonal relationship are also stressful. In conclusion, the results of the questionnaire have identified that the more stress someone notices in his work less sense he assigns to it. Nevertheless, relations between sense and work were moderate and it is assumed that it has occurred due to the fact that the amount of stress on people studied by the questionnaire was not high. In the case of the interviews, five of eight interviewees understand that stress influences the way they perceive their work, mainly in situations of distress for

work has become frustrating, tedious, and the employees do not feel pleased while doing his activities etc. and as a way of mitigating the stress negative influences, the respondents use coping and social support strategies.

Keywords: Work. Sense attributed to work. Stress.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Estrutura dos Atributos Descritivos e Valorativos	29
Quadro 02: Síntese das características de um trabalho com sentido associadas aos princípios de organização.....	34
Quadro 03: Temas recorrentes.	36
Quadro 04: Estressores organizacionais.....	43
Quadro 05: Caracterização das fontes de estresse ocupacional.....	45
Quadro 06: Fatores estressantes	49
Quadro 07: Decomposição das categorias dos fenômenos da pesquisa para elaborar o questionário <i>on-line</i>	64
Quadro 08: Decomposição das categorias dos fenômenos da pesquisa para elaborar o roteiro de entrevista	65
Quadro 09: Questões do questionário <i>on-line</i>	66
Quadro 10: Caracterização dos entrevistados.....	85
Quadro 11: Nove itens, em ordem de cargas fatoriais no fator F ₁ , da definição do trabalho.....	88
Quadro 12: Quatro itens, em ordem de cargas fatoriais no fator F ₂ , da definição do trabalho.....	88
Quadro 13: Motivos que fariam os pesquisados do TRESA continuar trabalhando, mas em condições diferentes, mesmo se não necessitassem.	91
Quadro 14: 21 itens em ordem de predominância com maiores cargas fatoriais da questão dos sentidos atribuídos ao trabalho da primeira dimensão	96
Quadro 15: Três itens em ordem de predominância com maiores cargas fatoriais da questão dos sentidos atribuídos ao trabalho da segunda dimensão	97
Quadro 16: Categorias da definição de trabalho com os respectivos respondentes das entrevistas.....	110
Quadro 17: Categorias da centralidade absoluta do trabalho com os respectivos respondentes das entrevistas.....	115
Quadro 18: Categorias da centralidade relativa do trabalho com os respectivos respondentes das entrevistas.....	119
Quadro 19: Categorias do tempo que os entrevistados dedicam ao trabalho.....	121

Quadro 20: Categorias dos motivos por que os entrevistados trabalham	123
Quadro 21: Categorias das funções do trabalho na vida dos entrevistados	125
Quadro 22: Categorias com relação à coerência dos valores individuais dos entrevistados com os valores organizacionais	128
Quadro 23: Categorias da percepção dos entrevistados sobre a contribuição social do seu trabalho.....	131
Quadro 24: Características de um trabalho com sentido para os entrevistados do TRESA.....	133
Quadro 25: Categorias das respostas dos entrevistados e se eles identificam sentido no seu trabalho.....	137
Quadro 26: Categorias da avaliação cognitiva do estresse pelos entrevistados	141
Quadro 27: Fatores intrínsecos ao trabalho como gerador de estresse.....	145
Quadro 28: Categorias das respostas dos entrevistados sobre se as situações estressantes influenciam a maneira como eles percebem o trabalho	164

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Três definições de sentido do trabalho.....	31
Figura 02: Organograma do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina.	75
Figura 03: Gênero dos respondentes do questionário.....	77
Figura 04: Faixa etária dos respondentes do questionário.....	78
Figura 05: Etnia dos respondentes do questionário.....	79
Figura 06: Estado civil dos respondentes do questionário	80
Figura 07: Última formação completa dos respondentes do questionário	80
Figura 08: Tempo de trabalho dos respondentes do questionário no TRESC.	81
Figura 09: Local de lotação dos respondentes do questionário	82
Figura 10: Respondentes do questionário com cargo de chefia	84
Figura 11: Análise dimensional da definição de trabalho no TRESC	86
Figura 12: Respostas relativas ao que os respondentes fariam caso tivessem dinheiro suficiente para viver sem trabalhar.	90
Figura 13: Análise dimensional dos sentidos atribuídos ao trabalho .	94
Figura 14: Análise dimensional da Escala de Estresse no Trabalho	104
Figura 15: Gráfico de dispersão da correlação entre sentidos atribuídos ao trabalho e trabalho	106
Figura 16: Gráfico de dispersão da correlação entre nível de estresse e trabalho.....	107
Figura 17: Gráfico de dispersão da correlação entre nível de estresse e sentidos atribuídos ao trabalho	107

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Distribuição dos respondentes do questionário por polos regionais nas zonas eleitorais	83
Tabela 02: Distribuição do local na sede onde trabalham os respondentes do questionário	83
Tabela 03: Análise fatorial dos itens da questão no questionário <i>on-line</i> sobre a definição do trabalho no TRESA	87
Tabela 04: Esferas da vida segundo sua importância para os participantes da pesquisa	93
Tabela 05: Análise fatorial dos itens da questão no questionário <i>on-line</i> sobre os sentidos atribuídos ao trabalho	95
Tabela 06: Lista das situações estressantes na Escala de Estresse no Trabalho	102
Tabela 07: Análise Dimensional dos autovalores da Escala de Estresse no Trabalho	105

LISTA DE SIGLAS

- CEPSH:** Comitê de Ética em Pesquisa dos Seres Humanos
- EET:** Escala de Estresse no Trabalho
- ISSL:** Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp
- MOW:** Meaning of working research group
- OSI:** Occupational Stress Indicator
- PMI:** Pressure Management Indicator
- SAG:** Síndrome de Adaptação Geral
- SERPRO:** Serviço de Processamento de Dados
- TRESC:** Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina
- TRI:** Teoria da Resposta do Item

SUMÁRIO

1	SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO E ESTRESSE	21
1.1	SIGNIFICADOS E SENTIDOS DO TRABALHO	25
1.2	ESTRESSE	38
2	MÉTODO	57
2.1	PARTICIPANTES	58
2.2	FONTES DE INFORMAÇÃO	58
2.3	SITUAÇÃO E AMBIENTE	60
2.4	EQUIPAMENTOS E MATERIAIS	60
2.5	ESCOLHA DA ORGANIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO QUESTIONÁRIO <i>ON-LINE</i> PARA OS SERVIDORES DO TREC60	
2.6	COLETA DAS INFORMAÇÕES: APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO <i>ON-LINE</i> NO TREC	61
2.7	COLETA DAS INFORMAÇÕES: REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS	63
2.8	CATEGORIAS DE ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO <i>ON-LINE</i> E ENTREVISTA	64
2.9	INSTRUMENTO DE PESQUISA: QUESTIONÁRIO <i>ON-LINE</i>	66
2.10	INSTRUMENTO DE PESQUISA: ROTEIRO DE ENTREVISTA	68
2.11	ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES E DOS DADOS	69
3	CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO: TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SANTA CATARINA	73
4	APRESENTAÇÃO, DISCUSSÃO E INTERPRETAÇÃO DAS INFORMAÇÕES E DOS DADOS	77
4.1	CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES	77
4.2	INFORMAÇÕES REFERENTES AO TRABALHO NO TREC COLHIDAS NO QUESTIONÁRIO <i>ON-LINE</i>	86
4.2.10	Trabalho no Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina	86
4.2.2	Centralidade do trabalho	90
4.2.3	Sentidos atribuídos ao trabalho no TREC	94
4.2.4	Estresse no trabalho	100
4.2.5	Correlações entre o que é o trabalho, sentidos atribuídos ao trabalho e estresse no trabalho	106

4.3 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES REFERENTES ÀS ENTREVISTAS REALIZADAS COM TRABALHADORES DO TRESC.....	108
4.3.1 Componentes dos sentidos do trabalho.....	109
4.3.1.1 Significação do trabalho	109
4.3.1.1.1 Definição do trabalho.....	109
4.3.1.1.2 Centralidade do trabalho.....	114
4.3.1.2 Orientação para o trabalho.....	123
4.3.1.3 Coerência do trabalho	127
4.3.2 Sentidos do trabalho	133
4.3.3 Estresse	141
4.3.3.1 Avaliação das situações de estresse	141
4.3.3.2 Natureza física do ambiente de trabalho como gerador de estresse	144
4.3.3.3 Fatores intrínsecos ao trabalho como gerador de estresse	145
4.3.3.4 Teoria dos papéis como gerador de estresse	147
4.3.3.5 Relacionamento interpessoal como gerador de estresse ..	149
4.3.3.6 Desenvolvimento de carreira como gerador de estresse ..	151
4.3.3.7 Controle e autonomia no trabalho como gerador de estresse.	155
4.3.3.8 Cargo de chefia como gerador de estresse	157
4.3.3.9 Fatores extraorganizacionais como geradores de estresse ..	159
4.3.3.10 Estratégias de enfrentamento do estresse pelos entrevistados	161
4.3.4 Sentidos atribuídos ao trabalho e estresse	164
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	171
REFERÊNCIAS.....	179
APÊNDICE.....	185
APÊNDICE A.....	186
APÊNDICE B	196
APÊNDICE C	198
APÊNDICE D.....	200
APÊNDICE E	201
APÊNDICE F.....	202
APÊNDICE G.....	203

1 SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO E ESTRESSE

As transformações do contexto laboral e organizacional repercutem no significado que o trabalho adquire na vida do indivíduo. Essas mudanças incluem a globalização dos mercados, maior competitividade entre países ou organizações, a reestruturação produtiva e as inovações tecnológicas, entre outras (TOLFO; PICCININI, 2007). Para Zanelli (2010), vive-se um momento de mudanças (econômicas, sociopolíticas legais, demográficas e de inovação tecnológica, entre outras) em que se alteram os significados do trabalho, tornando-os mais incertos, como foi evidenciado pelos estudos transculturais desenvolvidos pelo *Meaning of Working Research Group* (MOW, 1987). Numa revisão da literatura, Tolfo e Piccinini (2007) identificaram diversos estudos sobre sentidos e significados. Essas autoras e outros autores (TOLFO, et al., 2005; TOLFO e PICCININI, 2007; TOLFO et al., 2011) compartilham a mesma visão¹ de entender os significados como construção coletiva em determinado contexto econômico, histórico e social concreto, e os sentidos como apreensão pessoal dos significados coletivos nas experiências cotidianas. As transformações de sentidos e significados ocorrem por meio de uma relação dialética com a realidade.

As pessoas constroem os significados com base no seu cotidiano e nos sentidos subjetivos. Cada indivíduo lida com o trabalho de maneira diferente e com suas diferentes demandas. Por isso, o trabalho pode ser fonte de prazer ou sofrimento, cuja consequência, dependendo do caso, pode ser o aparecimento do estresse.

O estresse surge devido à intensificação das pressões no cotidiano do trabalhador e é entendido como adaptação da pessoa às demandas existentes e que podem ser avaliadas como estressantes, podendo prejudicar a saúde do trabalhador, ao exceder seus recursos. Como explicitam Ferreira e Assmar (2008), o estresse ocupacional ou laboral surge como consequência das mudanças na organização do trabalho. Essa expressão não deve ser usada somente para designar o processo, mas também o conjunto de reações físicas e psíquicas geradas pela vivência de contextos adversos no ambiente de trabalho. Como as transformações no trabalho se refletem nos sentidos que lhe são atribuídos e que podem levar ao estresse, definiu-se como problema de pesquisa **“Que sentidos os trabalhadores do Tribunal Regional**

¹ Visão também identificada na presente pesquisa.

Eleitoral de Santa Catarina atribuem ao trabalho e qual sua relação com o estresse?”

A palavra trabalho é derivada do substantivo latino *tripalium*, cujo significado arcaico designa tortura, penalidade, submissão, dor, humilhação etc. (RIBAS, 2003). Numa perspectiva mais moderna, ocidental, o trabalho é considerado fonte de valor, utilidade, riqueza, dignidade, sentido e identidade, além de fator de desenvolvimento social, familiar e pessoal. Ribas (2003) entende o trabalho como “atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexo, dinâmico” (p. 34, tradução nossa) e que não se reduz a uma resposta instintiva biológica de sobrevivência. O trabalho feito pelos homens se diferencia da atividade animal por ter características reflexivas, conscientes, com um propósito, estratégica, instrumental e moral. Com relação ao significado que o trabalho pode ter, esse autor identifica a existência de três polos: o negativo, entendido como maldição, castigo, submissão, estigma, coerção, esforço e penalidade; o instrumental implica apenas dedicar toda a atenção necessária para garantir a subsistência material que o trabalho fornece; e o positivo, encarado como missão, vocação, caminho, valor, fonte de satisfação e de autorrealização.

Para Bastos, Pinho e Costa (1995), o trabalho apresenta dois grandes eixos de significados com componentes avaliativos antagônicos, o que os aproxima de polos, como na visão de Ribas (2003). Como ensinam os autores, os eixos refletem as grandes tradições (histórico-filosófico-religiosas) que modelaram a dimensão avaliativa/afetiva como o trabalho é reportado na atualidade. O primeiro eixo apresenta uma avaliação negativa do trabalho. Assim, denota uma noção de sacrifício, de esforço incomum, de carga, fardo, algo esgotante para quem o realiza. Está associado à noção de punição, obrigação, dever, responsabilidade. No segundo eixo, avaliativo, com noção positiva, o trabalho é visto como um modo de aplicar as capacidades humanas para propiciar o domínio da natureza, sendo responsável pela própria condição humana. Segue a noção de empenho, esforço para atingir determinado objetivo, fazer com cuidado, esmerar-se na execução de uma ação, de uma tarefa.

Na visão de Offe (1989), o trabalho deixou de ter um papel central na vida social, mas para outros autores (MOW, 1987; OLIVEIRA, 2004; OLIVEIRA et al., 2004; MORIN, TONELLI e PLIOPLAS, 2007; COUTINHO, KRAWULSKI e SOARES, 2007), ainda é entendido como uma categoria constitutiva do ser humano e da

sociedade, visão essa consentânea com a desta pesquisa. A chamada centralidade do trabalho pode ser considerada como uma construção discursiva que aparece quando o capitalismo traz novas necessidades de relações trabalhistas e eleva o trabalho a uma categoria-chave na construção da sociedade e da identidade humana (BENDASSOLLI, 2009). Mas, como esclarecem Coutinho, Krawulski e Soares (2007), essa concepção do trabalho como componente imprescindível para construir a identidade do sujeito deve ser pensada com base nas várias mudanças que ocorrem no mundo produtivo. Assim, deve-se analisar quais relações ainda podem ser estabelecidas entre os conceitos identidade e trabalho, num ambiente em que evidentemente são alteradas as construções identitárias. É preciso verificar as contradições que surgem da relação homem-trabalho, como nos casos de processos de inserção profissional lentos e sofisticados, paralelamente às carreiras rápidas. Para Coutinho, Krawulski e Soares (2007), uma tendência característica da sociedade contemporânea diz respeito ao estabelecimento de novas formas de relações produtivas, como é o caso do teletrabalho. Elas enfatizam que essas novas configurações de tempo e espaço no trabalho atingem cada vez mais os diferentes contextos produtivos, o que exige dos trabalhadores grande disponibilidade para seu ofício.

A fragmentação e as novas configurações de tempo e espaço que caracterizam os contextos societários contemporâneos, mais especificamente no mundo laboral, se concretizam nos processos identitários dos trabalhadores quando eles experienciam momentos de transição e/ou interrupção em seu papel profissional, causados por eventos como demissões ou até mesmo mudanças bruscas nos seus vínculos com o trabalho (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007). Além de gerar novas configurações da organização do trabalho, essas modificações bruscas nas suas características podem ter como consequências a sua fragmentação e também a sua deterioração. Assim, pode-se fazer uma articulação com o pensamento de Morin (2001), ao entender que a deterioração do trabalho é causada principalmente pelas exigências de desempenho e pelo estresse apresentados no cotidiano profissional.

A deterioração na experiência do trabalho está intrinsecamente relacionada com o excesso de atividades, exigências, horas e outros, o que influencia negativamente a vida do trabalhador, tanto nos aspectos profissionais quanto pessoais (ZANELLI, 2010). É difícil para o indivíduo conseguir conciliar o cumprimento das suas responsabilidades laborais com as familiares, por exemplo. O estresse pode aparecer em

decorrência dessa grande demanda de atividades e pressão, donde se infere tratar-se de “uma necessidade de adaptação ou ajustamento de um organismo frente às pressões que o ambiente impõe” (ZANELLI, 2010, p.47). Dentre essas pressões encontram-se a sobrecarga de trabalho, incertezas, conflitos interpessoais e de papéis, falta de controle nas atividades etc. Assim, o estresse é conceituado como um estado de tensão que provoca uma quebra no equilíbrio interno do organismo (LIPP, 2001). Há um entendimento comum de que as pressões levam a um rompimento da estabilidade do indivíduo e o estresse se apresenta como resposta aos fatores estressantes.

O estresse é um estado de vitalidade comum a todas as pessoas; é impossível viver sem ele em algum momento da vida, ainda que em grau mínimo, pois conforme Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004, p. 282), “ninguém pode viver sem nenhum grau de estresse, porque qualquer atividade e qualquer emoção são capazes de provocá-lo”. O estresse pode ser caracterizado como positivo e negativo, denominados eustresse e distresse, respectivamente. O eustresse se manifesta quando a intensidade do fator estressante é positiva e/ou rápida e as respostas de estresse se caracterizam como suaves, controláveis, estimulantes, o que possibilita ao sujeito crescimento, prazer, desenvolvimento emocional e intelectual. O distresse é quando o estressor tem características negativas, é mais demorado ou se apresenta com maior agravamento (PEREIRA et al., 2003). Conforme Nelson e Simmons (2005), no momento em que a pessoa se percebe diante de uma exigência ou estressor, ela o avalia com relação a sua importância para seu bem-estar. Dessa forma, ocorre uma avaliação positiva, quando o indivíduo considera que o encontro do estressor resultará na preservação ou no aumento do seu bem-estar. A avaliação negativa da situação dá-se quando há percepção de dano e/ou ameaça. Dependendo da situação e da pessoa, as avaliações podem caracterizar-se complexas e mistas, isto é, para qualquer fator estressante a pessoa pode ao mesmo tempo ter um grau de resposta positiva e negativa (NELSON; SIMMONS, 2005).

O grupo MOW (1987) identifica que a falta de segurança ou de condições de saúde existentes por longo período de tempo nas situações do trabalho provavelmente influencia as variáveis constituintes do significado do trabalho. Dentre essas variáveis, encontram-se a centralidade do trabalho e as normas de obrigação. O estresse que a pessoa sente nessas condições pode resultar em baixo nível da centralidade do trabalho e das normas de obrigação. A carga de trabalho (física e mental) deve ser considerada em conjunto com a autodireção do trabalho (autonomia, variedade, tomada de decisão) para discernir as

suas influências no significado do trabalho. Assim, percebe-se a importância de relacionar o estudo do estresse com os sentidos e significados do trabalho, proposta desta pesquisa.

Por isso, buscaram-se na literatura estudos sobre os dois fenômenos de interesse na presente pesquisa e verificou-se que alguns autores sugerem mais estudos sobre os fenômenos escolhidos como objeto desta pesquisa. Conforme Morin, Tonelli e Plioplas (2007), há a necessidade de especificar o estudo sobre sentidos do trabalho no contexto brasileiro, merecendo ser mais pesquisado no país. Alberton (2008) constatou que as pesquisas realizadas sobre sentidos do trabalho encontram diferentes resultados para os trabalhadores pesquisados. Assim, o autor sugere a continuidade das pesquisas relacionadas a essa temática, estendendo-as a outros ramos e contextos organizacionais para continuar o avanço das reflexões teóricas sobre os sentidos atribuídos ao trabalho.

No caso de sugestões referentes ao estudo do estresse, Tamayo e Tróccoli (2002) entendem que o estresse, como também o *burnout* e a exaustão emocional, são expressões de tensão no trabalho e produtos da interação entre fatores ambientais, percepções e comportamentos do indivíduo. Seguindo essa linha, que é compartilhada nesta pesquisa, Tamayo e Tróccoli (2002) sugerem que devem ser desenvolvidas no Brasil novas pesquisas para dar prosseguimento à exploração da influência das variáveis que abrangem processos de transação entre o indivíduo e o ambiente, com o propósito de estabelecer a sua participação no desenvolvimento de fenômenos que interfiram na saúde do trabalhador, como no caso do estresse ocupacional. Ao investigar os sintomas de estresse em educadores brasileiros, Pereira et al. (2003) enfatizam que se deve priorizar cada vez mais a saúde mental² no trabalho, propondo uma recuperação dos valores e do seu significado do trabalho na vida das pessoas. No presente estudo, procura-se conhecer os sentidos que os trabalhadores do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina atribuem ao trabalho e sua relação com o estresse.

1.1 SIGNIFICADOS E SENTIDOS DO TRABALHO

O estudo dos significados e sentidos do trabalho ocorreu mais sistematicamente a partir da década de 1970 do século XX (TOLFO et al., 2005) e tem sido abordado por diferentes disciplinas e sob várias

² Aqui a saúde mental será vista pela abordagem das Teorias do Estresse, como evidenciaram Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004)

perspectivas teóricas (TOLFO, PICCININI, 2007; TOLFO et al., 2011). Essa diversidade de abordagens deixa nebuloso o uso dos termos **significados** e **sentidos** do trabalho, e, às vezes, os autores os utilizam como sinônimos, o que dificulta a evolução dos estudos sobre o tema (TOLFO, PICCININI, 2007; TOLFO et al., 2011).

Mesmo com a pouca clareza no uso dos termos **significados** e **sentidos** do trabalho, Tolfo et al. (2011) evidenciam que as abordagens sobre significados e sentidos na psicologia guardam uma concepção em comum de que ambos são produzidos pelos sujeitos com base em suas experiências concretas na realidade. As mudanças pelas quais os significados e os sentidos chegam ao trabalhador são construídas por meio de uma relação dialética com a realidade. Na tentativa de defini-los, Tolfo et al. (2005) entendem os **significados** como construções elaboradas coletivamente em determinado contexto histórico, econômico e social concreto, e os **sentidos** como produção pessoal com base na apreensão individual dos significados coletivos nas experiências cotidianas. Tendo como referência a concepção da Linguagem na Linguística³, Franco (2008) apresenta a diferença entre significado e sentido:

o significado de um objeto pode ser absorvido, compreendido e generalizado a partir de suas características definidoras e pelo seu *corpus* de significação. Já o sentido implica a atribuição de um significado pessoal e objetivado que se concretiza na prática social e que se manifesta a partir das Representações Sociais, cognitivas, subjetivas, valorativas e emocionais, necessariamente contextualizadas (2008, p. 13).

Assim como apresentado por Tolfo et al. (2005), para Franco (2008) o **significado** também tem conotações de generalização, enquanto o **sentido** parte de uma produção pessoal.

Os primeiros estudos sobre o significado do trabalho surgiram com as pesquisas desenvolvidas por Hackman e Oldhan na década de 1970. Para eles (HACKMAN, et al., 1975), um trabalho com significado deve ser importante, útil e legítimo para quem o exerce e possui três características: a variedade de tarefas – permite a utilização de diferentes

³ Para Franco, linguagem é “uma construção real de toda a sociedade e como expressão da existência humana que, em diferentes momentos históricos, elabora e desenvolve representações sociais no dinamismo interacional que se estabelece entre linguagem, pensamento e ação” (2008, p. 13).

competências; a identidade do trabalho, ou seja, o trabalhador consegue visualizar todo o processo de trabalho do começo ao fim, com um resultado visível; e o *feedback* – o retorno com relação a sua atuação, que permite ao indivíduo realizar modificações para melhorar sua *performance*.

No final da década de 1970 e na seguinte, com base numa abordagem cognitivista, a equipe de investigação MOW (1987) teve como interesse inicial pesquisar os significados do trabalho. A investigação por meio de uma pesquisa *cross-national* em oito países, com amostra diversificada e significativa de profissionais, tinha os seguintes propósitos: estudar diferentes culturas, obter informações sobre a incidência de determinado fenômeno em diferentes ambientes ecológicos, verificar leis gerais com relação às características do trabalho e do significado que as pessoas lhe atribuíam, para saber se elas são consistentes, independentemente da cultura em que vivem. Usando um modelo heurístico, eles verificaram que o significado do trabalho (MOW, 1987) é construído pelas escolhas e experiências com base nos contextos individuais, organizacionais e ambientais em que eles trabalham e vivem, sendo um construto psicológico multidimensional e dinâmico (TOLFO; PICCININI, 2007). No modelo heurístico de pesquisa, baseado nas revisões da literatura de autores de todos os países participantes, a priori o significado do trabalho tinha cinco dimensões: centralidade do trabalho, normas sociais sobre o trabalho, resultados valorizados do trabalho, aspectos importantes do trabalho e identificação do papel do trabalho. Essas dimensões são influenciadas por três variáveis: situação pessoal e familiar, emprego atual e história da carreira e ambiente macrosocioeconômico. As consequências, segundo o MOW (1987), refletem nos resultados objetivos do trabalho e expectativas subjetivas sobre a situação futura do trabalho. Três dimensões empíricas persistiram nas análises que mais representam o conceito do significado do trabalho: centralidade do trabalho, normas sociais sobre o trabalho e resultados valorizados do trabalho.

A centralidade do trabalho é definida como “o grau de importância que o trabalho tem na vida de um indivíduo em qualquer ponto do tempo” (RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 2000, p. 340, tradução nossa). Esse conceito contempla dois componentes teóricos: a centralidade absoluta do trabalho, envolvendo o valor que lhe é atribuído na vida dos sujeitos, com o intuito de responder a pergunta “Quão central ou importante é o papel do trabalho na sua vida?”; e a centralidade relativa do trabalho, que abrange sua relação com outras esferas da vida do sujeito, como família, comunidade, religião, lazer etc.

As normas sociais sobre o trabalho representam as avaliações individuais a respeito do trabalho (RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 2000). O conceito captura as crenças e expectativas sobre direitos e responsabilidades relacionadas ao trabalho. O foco apresenta duas visões normativas: a de deveres e a de direitos. A primeira refere-se às obrigações do indivíduo com a sociedade, com os compromissos institucionais e podem ser religiosas (por exemplo, ética protestante do trabalho), filosóficas (por exemplo, marxismo) ou outra forma sustentada. A segunda pode ser considerada um complemento da primeira e reflete as normas sociais sobre os direitos do indivíduo, isto é, as obrigações da sociedade para com o sujeito (TOLFO; PICCININI, 2007). Essa dimensão trata da questão “Que sentimentos normativos os indivíduos têm sobre os seus direitos e deveres em relação ao mundo do trabalho?”.

Os resultados valorizadores do trabalho exploram o poder de motivação das metas e dos resultados no domínio do trabalho (RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 2000); inclui as razões para trabalhar, como: dá *status* e prestígio, fornece a renda necessária, mantém ocupado, fornece contatos sociais interessantes, é um meio útil de servir a sociedade, é intrinsecamente interessante e satisfatório. Os resultados valorizadores do trabalho englobam duas dimensões: uma está relacionada com metas econômicas do trabalho, são extrínsecos ou instrumentais, como salários e segurança no trabalho; a segunda dimensão se refere a metas expressivas, como autonomia, trabalho interessante e boa capacidade de trabalho.

Em abordagem cognitiva baseada nos conceitos de significado do trabalho do grupo MOW (1987), Borges e Alves-Filho (2003) argumentam que os significados são componentes afetivo-cognitivos formados pelos indivíduos na sua relação com a sociedade na qual está inserido. A construção do significado do trabalho se caracteriza como cognição subjetiva, sócio-histórica e dinâmica (BORGES; ALVES-FILHO, 2003). Assim, é subjetiva porque apresenta uma diversidade individual, que traduz a história pessoal de cada um e demonstra a maneira pela qual o indivíduo dá sentido ao seu trabalho e o interpreta; e é sócio-histórica porque apresenta aspectos compartilhados por indivíduos e mostra as condições históricas da sociedade em que o indivíduo está integrado. E por fim, é dinâmica por caracterizar um construto inacabado, em constante processo de construção.

Borges e Alves-Filho (2003) reconhecem a complexidade da construção do significado do trabalho e compreendem-no como multifacetado, nele identificando quatro facetas principais: a

centralidade do trabalho exposta pelo grupo MOW (1987), que designa uma hierarquização das esferas da vida (família, trabalho, religião, lazer e comunidade); os atributos descritivos referentes à forma como o trabalho é concretamente percebido pelo indivíduo; os atributos valorativos caracterizados pelas atribuições de como o trabalho deve ser; e a hierarquia dos atributos, além da estruturação hierárquica das características dadas ao trabalho pelos indivíduos. Borges e Alves-Filho (2003) aprofundaram os seus estudos sobre atributos descritivos e valorativos, identificando alguns fatores relativos a essas duas facetas, que são apresentadas no Quadro 01:

Quadro 01: Estrutura dos Atributos Descritivos e Valorativos

Atributos Descritivos	Atributos Valorativos
<p>a) Autoexpressão: o trabalho oportuniza a aplicação de opiniões do indivíduo; existe reconhecimento do que ele faz; ele se sente como pessoa respeitada; relacionamentos são de confiança e há possibilidade de crescimento pessoal.</p> <p>b) Condições de trabalho: o trabalho descrito como exigência do uso adequado dos equipamentos específicos; conforto material e higiênico; melhores salários para o trabalhador.</p> <p>c) Responsabilidade: o trabalho descrito como a necessidade de cumprir tarefas previstas e o direito de que a organização cumpra seus deveres.</p> <p>d) Recompensa econômica: o trabalho como garantia do sustento, de independência econômica e de sobrevivência.</p> <p>e) Desgaste e desumanização: o trabalho associado à aceitação da dureza no seu exercício; o indivíduo é percebido como máquina ou animal, dele se exigindo rapidez, esforço físico, repetição etc.</p>	<p>a) Justiça no trabalho: o ambiente de trabalho deve garantir as condições materiais, de higiene, segurança, bem como o retorno econômico com os esforços e direitos do profissional.</p> <p>b) Autoexpressão e realização pessoal: o trabalho deve oportunizar a expressão da criatividade, do sentimento de produtividade, habilidades interpessoais etc.</p> <p>c) Sobrevivência pessoal e familiar: o trabalho deve garantir as condições econômicas de sobrevivência pessoal e da família.</p> <p>d) Desgaste e desumanização: o trabalho deve implicar em desgaste, pressão, esforço físico, dedicação etc.</p>

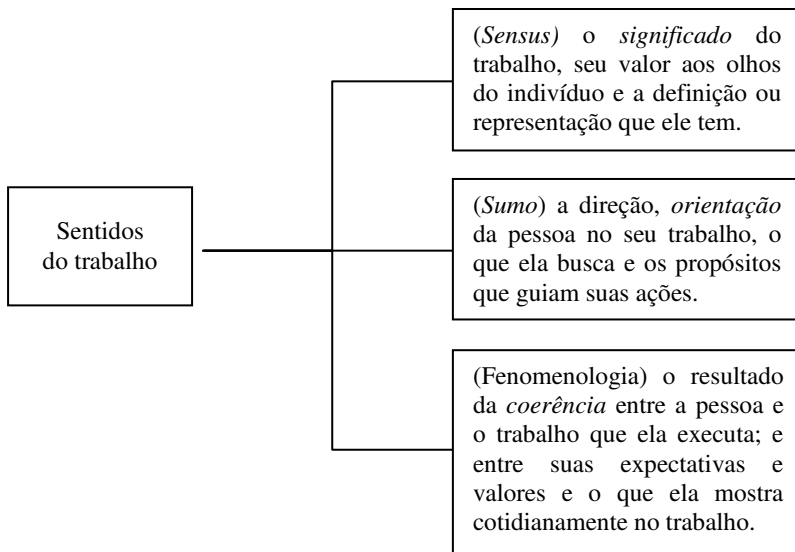
Fonte: Adaptado de Borges e Alves-Filho (2003).

Assim, Borges e Alves-Filho (2003) esclarecem que para conhecer os significados do trabalho é importante combinar a identificação da centralidade do trabalho com os fatores valorativos e descritivos e com a hierarquia atribuída a tais fatores. Também é necessário conhecer em profundidade o contexto organizacional e ocupacional no qual as pessoas investigadas trabalham.

Os estudos pioneiros dos pesquisadores do Grupo MOW influenciaram grande parte de pesquisadores posteriores e há variadas abordagens de pesquisadores que se dedicaram a estudar tanto os significados quanto os sentidos do trabalho, como foi evidenciado por alguns autores (TOLFO et al., 2011; TOLFO, PICCININI, 2007; TOLFO et al, 2005). Mas, para fins desta pesquisa, retomaram-se os estudos pioneiros e definiram-se como base os estudos da Estelle Morin, pois como destacou Bendassoli (2009), suas pesquisas são vistas como uma perspectiva emergente no estudo do sentido do trabalho, inclusive no contexto brasileiro.

Morin (1996) se baseia em Hackman e Oldhan e no grupo MOW para desenvolver os seus estudos sobre os sentidos do trabalho; portanto, sua abordagem teórico-metodológica está vinculada à concepção cognitivista e também existencialista quando se apoia nos estudos de Viktor E. Frankl e Irvin Yalom (MORIN et al. 2011). Morin et al. (2011) identificam a palavra **sentidos** com duas raízes: uma latina e outra germânica. Os significados dessas raízes ajudam a embasar o seu conceito sobre sentido do trabalho. Assim, no latim, *sensus*, significa capacidade de ter impressões, conhecer, ver, julgar, e a ideia ou imagem que representa um sinal, uma experiência. Na sua raiz germânica, *sumo*, significa a direção, a orientação dada a alguma coisa. Na psicologia, os sentidos estão relacionados à experiência de coerência, coesão, equilíbrio e plenitude. Para Morin (1996), os sentidos do trabalho são uma experiência subjetiva, um produto da atividade humana, uma estrutura afetiva. Assim, percebe-se que a autora utiliza a palavra **sentidos** e não **significados** do trabalho, pois o seu interesse é entender como o indivíduo apreende as experiências do cotidiano, já que os sentidos do trabalho são uma experiência subjetiva e um produto da atividade humana, compostos pelos três elementos: a significação do trabalho, a orientação para o trabalho e a coerência do trabalho, como é esquematizado na Figura 01.

Figura 01: Três definições de sentido do trabalho



Fonte: MORIN, 1996 e MORIN et al., 2011, p. 284.

Como visto na Figura 01, a significação do trabalho é a maneira como o trabalho é representado, como é definido pelos indivíduos, e também o valor que lhe é atribuído na vida dos sujeitos. Para identificar o valor atribuído ao trabalho, deve-se analisar sua centralidade, isto é, a importância que ele tem na vida das pessoas. Para identificar se o trabalho é significativo na vida do sujeito, deve-se considerar o tempo dedicado ao trabalho, as diversas funções que ele desempenha para o indivíduo e a questão de ele estar relacionado com outros aspectos também importantes na vida das pessoas, como família, lazer, religião, comunidade etc. Ao definir trabalho, Morin (1996) argumenta que várias pesquisas tentaram alcançar esse objetivo, mas que a do grupo MOW (1987) é considerada a mais completa. Para consegui-lo, o grupo MOW reuniu 14 características que definem o trabalho: 1) ser efetuado em um local prescrito; 2) seguir as instruções de outros; 3) comportar um aspecto físico; 4) ser parte de suas funções; 5) contribuir para a sociedade; 6) obter um sentimento de pertencer; 7) obter um alcance moral; 8) seguir um horário fixado; 9) agregar valor a alguma coisa; 10) ser desagradável; 11) dar um salário em troca; 12) ser responsável pelos

resultados; 13) representar uma obrigação e 14) outros se beneficiam dele.

A orientação para o trabalho envolve um projeto ou um objetivo que direciona as ações da pessoa e é pesquisada a partir da função do trabalho, também explicitada pelos estudos do grupo MOW, que identificou 11 metas para descobrir as funções do trabalho: 1) oportunidades para aprender coisas novas; 2) bons relacionamentos com superiores e colaboradores; 3) oportunidade de valorização pessoal ou de promoção social; 4) horário de trabalho adequado; 5) variedade; 6) interesse pelo trabalho; 7) segurança do emprego; 8) uso das habilidades; 9) bom salário; 10) boas condições físicas de trabalho e 11) autonomia. A partir do conhecimento das metas pessoais relacionadas ao trabalho, o grupo MOW realizou uma análise fatorial desses dados, os quais encontraram duas funções do trabalho: a função econômica ou de utilidade (o salário e a segurança do emprego) e a função expressiva (trabalho interessante, autonomia e descoberta de habilidades). Para Morin (1996), ao trabalho são atribuídas várias funções no decorrer da história, que vão desde a necessidade de assegurar a subsistência das pessoas até uma forma de contribuir para o progresso da sociedade e de melhorar a qualidade de vida dos indivíduos.

A coerência do trabalho implica uma compatibilidade entre valores do indivíduo e sua atividade de trabalho, com atos de engajamento em favor de uma meta ou de uma causa que o transcende, deixando uma marca no mundo para perpetuar a lembrança de sua existência através do seu trabalho. Apoiada na psicologia existencial de Viktor E. Frankl e Irvan Yalom (MORIN et al. 2011), Morin (1996) entende os atos de engajamento como a noção de responsabilidade e de comprometimento que ocupam um objetivo. O indivíduo é responsável não só pelo cumprimento do sentido da sua vida, mas também é responsável pela sociedade, pela humanidade ou pela espécie humana.

Além dos três componentes significação, orientação e coerência, Morin et al. (2011) evidenciam que a percepção do ambiente em que o trabalho é vivenciado influi no sentido que os indivíduos lhe atribuem. Isto é, quando as pessoas percebem correspondência entre a sua autoidentidade, seu trabalho e o contexto em que o realizam, há sentido no trabalho.

Em estudo para identificar o sentido do trabalho, realizado com mais de 500 estudantes de administração e mais de 70 administradores da França e Quebec, entre 1994 a 1998, Morin (2001) concluiu que o trabalho com sentido engloba seis características:

1. *é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa:* é uma atividade produtiva que agrega valor a alguma coisa. É importante que as tarefas do trabalho sejam organizadas para favorecer sua eficiência e que gerem resultados úteis e gasto de energia rentável, de forma que sejam claras e significativas para os trabalhadores que realizam tal atividade;
2. *é intrinsecamente satisfatório:* está relacionado com o prazer e o sentimento de realização que pode ser alcançado com a execução de tarefas. A realização de tarefas permite exercitar talentos e competências, resolver problemas, fazer novas experiências, aprender novas competências e, dessa forma, realizar o trabalhador, atualizar seu potencial e aumentar sua autonomia;
3. *é moralmente aceitável:* é uma atividade inserida no desenvolvimento de uma sociedade, devendo respeitar as prescrições com relação ao dever e ao saber viver em sociedade, tanto na sua realização quanto nas metas que deseja e nas interações que estabelece. Assim, o trabalho deve ter como característica ser socialmente responsável;
4. *é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias:* é uma atividade que possibilita às pessoas se relacionarem umas com as outras, contribuindo para desenvolver-lhes a identidade, além de promover laços de afeição duráveis, o que ajuda na busca da segurança e da autonomia pessoal. A satisfação pode ser adquirida nessas interações entre os trabalhadores, por meio da ajuda que se pode dar aos outros na resolução de problemas, prestação de serviços, ser reconhecido por suas habilidades, contribuir para o sucesso dos negócios etc.;
5. *garante a segurança e a autonomia:* está associado à noção de emprego, e os sentimentos de segurança e autonomia aparecem com o salário recebido, que propicia o provimento das necessidades básicas do trabalhador, possibilitando sua independência;
6. *mantém os trabalhadores ocupados:* é uma atividade programada, com horários e uma rotina diária. O trabalho organiza os dias, as semanas, os meses, isto é, a vida profissional do trabalhador, além de dar sentido aos seus períodos de férias. Assim, é uma atividade que estrutura a vida das pessoas e, por extensão, sua história pessoal.

No Quadro 02, síntese das características do trabalho e os 14 princípios de organização que representam recursos concretos para organizar o trabalho segundo Morin (2001):

Quadro 02: Síntese das características de um trabalho com sentido associadas aos princípios de organização

Trabalho que tem sentido	Características do trabalho	Princípios da organização
é realizado de forma eficiente e leva a um resultado	Finalidade	Clareza e importância dos objetivos Utilidade, valor dos resultados
	Eficiência	Racionalidade das tarefas
é intrinsecamente satisfatório	Aprendizagem e desenvolvimento das competências	Correspondência entre as exigências do trabalho e as competências da pessoa
	Realização e atualização	Desafios e ideais
	Criatividade e autonomia	Margem de manobra sobre a administração das atividades e a resolução de problemas
é moralmente aceitável	Responsabilidade	<i>Feedback</i> sobre o desempenho
	Retidão das práticas sociais e organizacionais	Regras do dever e do saber viver em sociedade
é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias	Contribuição social	Valores morais, éticos e espirituais
	Afiliação e vinculação	Trabalho em equipe
garante a segurança e a autonomia	Serviços aos outros	Relações do tipo cliente-fornecedor
	Independência financeira	Salário apropriado e justo
mantém ocupado	Saúde e segurança	Boas condições de trabalho
	Ocupação	Carga de trabalho adequada

Fonte: Morin (2001).

Morin (2001) conclui que para o trabalho ter sentido é importante que o trabalhador saiba o que está fazendo, tenha claros os seus objetivos e valorize os resultados. A satisfação em executar uma atividade aparece quando a atividade realizada exige suas competências, testa suas capacidades e estimula suas necessidades de crescimento pessoal e seu senso de responsabilidade. Assim, o trabalho deve ter como recursos a presença de desafios, a autonomia na administração das atividades e os mecanismos de *feedback* sobre o desempenho. Outro aspecto relevante ao se tratar do sentido do trabalho é que este deve ser

realizado por meio das regras do dever e do saber viver em sociedade. Para que o trabalhador apresente o sentimento de vinculação e de cooperação nos grupos de trabalho, é importante desenvolvê-lo em equipe e com relações profissionais positivas, como, por exemplo, entre cliente e fornecedor. As condições de trabalho também devem ser analisadas, como, por exemplo, oferecer ao trabalhador uma carga de trabalho adequada à realização das suas atividades.

Em conjunto com outras pesquisadoras, Morin desenvolveu um estudo no Brasil com o objetivo de apresentar dados qualitativos sobre os sentidos atribuídos ao trabalho por quinze alunos do curso de especialização em administração de uma instituição de ensino superior na cidade de São Paulo (MORIN; TONELLI; PLIOPLAS, 2007). Os temas recorrentes encontrados nessa pesquisa foram classificados em três dimensões: a dimensão individual – o sentido que o trabalho assumiu para a própria pessoa; a dimensão organizacional – o sentido que pode ser encontrado na relação da pessoa com a organização; e a dimensão social – o sentido que pode ser encontrado na relação da pessoa com a sociedade. Os resultados dessa pesquisa estão sintetizados no Quadro 03.

Quadro 03: Temas recorrentes.

Dimensão	Temas recorrentes		
	Um trabalho tem sentido se...	Um trabalho não tem sentido se...	
Dimensão individual	Satisfação pessoal	O executor sente prazer, gosta do que faz É um desafio a ser superado O executor percebe sua contribuição como única e criativa	É enfadonho O executor não tem responsabilidade sobre seu próprio trabalho O executor não contribui na sua criação e concepção
	Independência e sobrevivência	Remunera financeiramente quem trabalha Permite que algum dia o indivíduo alcance qualidade de vida melhor Dá a sensação de independência financeira e psicológica	
	Crescimento profissional	Crescimento profissional/aprendizagem	Não explora o potencial do executor Não há crescimento do executor
	Identidade	Fornecer dignidade a quem o exerce A empresa onde trabalha é reconhecida É símbolo de status	Há o ócio, se não há trabalho
Dimensão Organizacional	Utilidade	Quem exerce percebe o processo do início ao fim Tem utilidade para a organização	Ninguém dá importância Inútil para a organização
	Relacionamento	A pessoa tem oportunidade de relacionar-se com outros Alguém da organização dá o reconhecimento	
Dimensão social	Inserção social	Permite inserção social	
	Contribuição social	Contribui para a sociedade É considerado ético e moralmente aceitável	

Fonte: Morin, Tonelli e Plioplas (2007)

Na dimensão individual foram observados vários aspectos trazidos pelos entrevistados, como a satisfação pessoal, entendendo que o trabalho com sentido é aquele que propicia prazer à pessoa que o realiza, pois ela gosta do que faz, sente prazer em superar desafios e percebe sua contribuição e responsabilidade no trabalho realizado. Um segundo aspecto verificado foi a independência e a sobrevivência, aqui evidenciada a questão da remuneração para descrever um trabalho com sentido para o alcance da autonomia como forma de conquistar os sonhos e a liberdade de escolhas, sem depender de terceiros para a tomada de decisões. Outro fator que traz sentido ao trabalho é a aprendizagem e o crescimento, caracterizando-o como atividade que possibilita a aquisição de habilidades e conhecimentos, levando o indivíduo a aprimorar suas competências e possibilitando sua ascensão nas escalas hierárquicas dentro do mundo organizacional. Por fim, a identidade também foi considerada na dimensão individual, pois há aqueles que encontram no local onde trabalham fonte de orgulho, identificação e identidade. Um dos sentidos do trabalho é o *status* que o cargo e a empresa proporcionam ao indivíduo.

A dimensão organizacional apresentou duas características: utilidade e relacionamentos. Com relação à utilidade, um trabalho com sentido é aquele que cujo produto possibilita algum propósito, e também quando a pessoa tem a percepção de todo o processo produtivo, do início ao fim. Os relacionamentos referem-se ao reconhecimento de alguém da organização com relação à utilidade do produto, o reconhecimento também de seus superiores na escala hierárquica e como uma importante fonte de relacionamentos entre indivíduos.

Na dimensão social foram apresentados dois aspectos: a inserção na sociedade e a contribuição para a sociedade. A inserção na sociedade é uma maneira de dar sentido ao trabalho através do pertencimento a um conjunto social, pois a formação profissional, a atividade exercida, a empresa onde o trabalho é realizado e a remuneração permitem à pessoa interagir com diferentes grupos sociais. E com relação a um sentido do trabalho que transcende as questões individuais e organizacionais, é quando um trabalho permite alguma contribuição à sociedade.

Morin, Tonelli e Plioplas (2007) concluem que os entrevistados veem o trabalho como essencial a sua vida por garantir-lhes a sobrevivência. Os valores fundamentais para que um trabalho tenha sentido são: variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia, reconhecimento e segurança.

Muitas são as abordagens que focam o estudo dos **significados** e **sentidos** do trabalho, e por isso, não se pretende explicitá-las todas.

Nesta pesquisa, o sentido do trabalho será abordado com base nas definições de Estelle Morin (MORIN, 1996, 2001; MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007; MORIN et al., 2011), nas três dimensões (individual, organizacional e social), entendendo o trabalho com ou sem sentido, por seus três componentes: significação, orientação e coerência e sua relação com o estresse. Como se observou anteriormente, para ter sentido para o indivíduo o trabalho deve ter algumas características, como ser realizado de forma eficiente e levar a um resultado, ser satisfatório para quem o realiza, ser moralmente aceitável, propiciar relações interpessoais satisfatórias entre os trabalhadores, garantir-lhes a segurança, a autonomia e mantê-los ocupados.

As várias transformações pelas quais o trabalho tem passado, como o aumento da competitividade entre as organizações, a precarização do trabalho, inovações tecnológicas etc., repercutem no sentido que o sujeito atribui ao seu trabalho e aumentam os fatores estressantes no trabalho. Dentre os estressores percebem-se a sobrecarga de trabalho; relacionamentos interpessoais desagradáveis; falta de clareza nos papéis que o indivíduo deve realizar; falta de controle e autonomia no trabalho etc., o que pode repercutir no bem-estar do trabalhador. Por isso, a seguir serão desenvolvidos os referenciais dos estudos sobre estresse.

1.2 ESTRESSE

Hans Selye foi um dos primeiros a se interessar pelo estudo do estresse e entende-o como “o estado manifestado por um síndrome específico, constituído [sic] por tôdas as alterações não-específicas produzidas num sistema biológico” (1959, p. 64). A palavra estresse refere-se a todos os efeitos não específicos de fatores (atividade normal, agentes produtores de doenças, drogas etc.) que podem atuar sobre o corpo. Assim, o estresse tem forma e composição características, pois os elementos de sua forma são as modificações determinadas pelo estresse, independente das suas causas e podem manifestar o conjunto de todos os vários ajustamentos que são produzidos no corpo.

O estresse é o “estado que se manifesta pelo SAG” (SELYE, 1959, p. 55). A SAG (Síndrome de Adaptação Geral) é o conjunto de respostas não específicas do organismo a agentes estressantes e se caracteriza como: geral, por ser produzida por agentes que atuam sobre grandes partes do corpo; adaptação, por estimular reação e, consequentemente, ajuda a estabelecer e manter uma fase de reação; e síndrome, por caracterizar manifestações individuais coordenadas e

parcialmente interdependentes. A SAG desenvolve-se em três fases. A primeira é a reação de alarma caracterizada pela expressão corporal de uma mobilização total das forças de defesa. A partir do momento em que continua exposto a qualquer agente nocivo, que foi capaz de gerar a reação de alarma, o sujeito segue para um estágio de adaptação, para que a sobrevivência seja possível, chegando à segunda fase, a de resistência. Quando o agente estressor persiste, a adaptação é perdida e nesse momento se dá a terceira fase, a fase de exaustão, caracterizada pelo desgaste provocado pela exposição prolongada ao agente estressor.

Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) entendem que o estado de estresse aparece com uma explicação biológica e refere-se à necessidade de adaptação ou ajustamento do organismo às pressões do ambiente com as quais o indivíduo se encontra. Os autores também percebem, como trazido por Selye (1959), o estresse a partir da manifestação do SAG; as fases de alarme e resistência são comuns a todas as pessoas durante sua vida.

Para Lipp (2004), o estresse é uma reação psicofisiológica bastante complexa, na qual o organismo deve lidar com algo que ameaça sua homeostase, seu equilíbrio interno. Lipp (2004) aperfeiçoou o modelo trifásico de Selye (1959) e entende que o estresse se desenvolve em etapas, que são as fases de alerta, resistência, quase exaustão e exaustão. Segundo Lipp (2000), na fase do alerta, entendida como a fase positiva do estresse, o indivíduo, por meio da produção da adrenalina, fica energizado, a sobrevivência é preservada e frequentemente é obtida uma sensação de plenitude. Na segunda fase, a da resistência, com a presença dos estressores, a pessoa automaticamente lida com eles para manter a sua homeostase interna. Caso os fatores estressantes permaneçam em frequência ou intensidade, ocorre uma quebra na resistência da pessoa e ela entra na fase de quase exaustão. O processo de adoecimento inicia-se nessa terceira fase, e os órgãos com maior vulnerabilidade genética ou adquirida começam a mostrar sinais de deterioração. Se não ocorrer o alívio do estresse pela retirada dos estressores ou pelo uso de estratégias de enfrentamento, ele chega à fase: exaustão. Nesta última fase, é quando graves doenças podem surgir nos órgãos mais vulneráveis, como, por exemplo, enfarte, úlceras, psoríase, depressão etc.

Outra forma de definir o estresse é entendê-lo como uma relação entre estímulo e resposta, como compreende Greenberg, para quem o estresse é “a combinação de um estressor e a reação ao estresse” (2002, p. 9) e somente com o aparecimento desses dois elementos ocorre o estresse. Da mesma forma, como ensinam Lazarus e Folkman, é

a observada relação entre estímulo-resposta, e não estímulo ou resposta, que define estresse. (...) O estímulo é um estressor quando produz um comportamento estressante ou uma resposta psicológica, e a resposta é estressante quando é produzida por uma demanda, dano, ameaça ou carga (1984, p. 15, tradução nossa).

O objetivo do controle do estresse não é extingui-lo como um todo, pois a vida não teria entusiasmo sem estressores prazerosos aos quais devemos adaptarmo-nos, e estressores desagradáveis, aos quais precisamos responder, mas devem-se restringir os efeitos danosos do estresse, mantendo a qualidade de vida e a vitalidade (GREENBERG, 2002). O que distingue o estresse sadio do negativo é a intensidade, a frequência, a duração da exposição e a falta de controle sobre a condição estressante (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004). Nesta pesquisa, entende-se o estresse sadio como o eustresse, e o negativo como o distresse. Muitas vezes o estresse pode comprometer a saúde, e essa relação entre estresse e doença pode ser vista através de uma curva em forma de “U” (GREENBERG, 2002; LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 1997). Um nível muito alto de estresse, como sobrecarga das atividades laborais e muito esforço e um nível muito baixo de estresse, como um trabalho monótono e com pouco esforço apresentaria manifestações e sintomas de doença, caracterizado como distresse. Mas, uma quantidade ideal de estresse, nem muito nem pouco, caracteriza o eustresse, o que gera uma sensação de realização pessoal, bem-estar e satisfação das necessidades.

Lazarus e Folkman (1984) enfatizam que o estresse não se restringe a uma relação de estímulo-resposta, mas também há outros aspectos a considerar, como avaliação cognitiva, estilos de enfrentamentos, defesas psicológicas e meio social no qual ocorre, como evidenciou Greenberg (2002). Os autores compreendem o estresse psicológico como uma relação particular entre a pessoa e o ambiente que é avaliada pela pessoa, excedendo os recursos dela e pondo em risco o seu bem-estar (LAZARUS e FOLKMAN, 1984; LAZARUS, 1995), conceito compartilhado nesta pesquisa. O estresse não é uma propriedade da pessoa nem do ambiente, mas surge quando há uma articulação entre um tipo particular de ambiente e determinado tipo de pessoa que leva a uma avaliação de ameaça (LAZARUS, 1995). Essa definição enfatiza a relação da pessoa e do ambiente; ambas as

características são importantes, e dois processos medeiam essa relação: a avaliação cognitiva e o *coping*⁴ (LAZARUS; FOLKMAN, 1984).

A avaliação cognitiva é um processo avaliativo que indica por que e em que medida determinada operação ou uma série de operações entre a pessoa e o ambiente é estressante (LAZARUS; FOLKMAN, 1984). Essa transação entre a pessoa e o ambiente será estressante somente quando a avaliação realizada pela pessoa é vista como um dano, uma ameaça ou um desafio ao seu bem-estar (LAZARUS, 1995). Dano consiste em prejuízo que já aconteceu, como, por exemplo, a perda de um emprego, a avaliação de um trabalho como pobre, a falha de uma promoção ou desaprovação do gestor ou de colegas. Ameaça refere-se a um dano que não aconteceu ainda, mas é esperado no futuro. Desafio tem relação com uma condição de alta demanda, na qual a ênfase está em dominar as demandas, superando obstáculos e crescendo e se expandindo como indivíduo. Na ameaça, o foco é se proteger contra o dano, enquanto no desafio a ênfase é nos possíveis resultados positivos.

Há dois tipos básicos de avaliação cognitiva: a primária e a secundária (LAZARUS, 1995). Avaliação primária é quando há ou não algum apoio pessoal no conflito, enquanto a avaliação secundária refere-se às opções disponíveis de enfrentamento (*coping*) para lidar com o dano, a ameaça ou o desafio. É essencial considerar como o indivíduo avalia o que está acontecendo para entender as suas reações emocionais, e normalmente a avaliação não é fixa nem estanque. Como explicitam Tamayo, Lima e Silva (2004), as exigências laborais e organizacionais não representam os únicos fatores responsáveis pelo estresse: mais importante do que elas é a leitura que o trabalhador faz delas. O trabalhador é quem imprime sentido ao seu ambiente de trabalho, pois o que se caracteriza como ameaça para uma pessoa pode ser estímulo para outra.

Limongi-França e Rodrigues (1997) argumentam que o conceito de avaliação como o de enfrentamento do estresse é considerado fundamental, pois observando o estresse sob uma perspectiva relacional, deixa de ser visto somente pelo prisma de um estímulo externo, passando a ser observado também por meio do significado que o estressor (externo ou interno) terá para a pessoa e, por conseguinte, como ele será avaliado e manejado. Para Limongi-França e Rodrigues, enfrentamento “é o conjunto de esforços que uma pessoa desenvolve para manejar ou lidar com as situações externas ou internas, que são

⁴ No presente trabalho será adotado *coping* como enfrentamento.

avaliadas por ela como excessivas ou acima de suas possibilidades” (1997, p. 36). Assim, o enfrentamento é percebido como uma estratégia da pessoa, não necessariamente consciente, de forma a conseguir o maior número de informações sobre a situação que está acontecendo e condições internas (psíquicas) para o processamento das informações, para assim ter condições de agir e reduzir a resposta de distresse e manter um equilíbrio do seu organismo (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 1997).

Lazarus e Folkman incluem no conceito do enfrentamento do estresse a questão das emoções, ao entender o enfrentamento como o processo pelo qual o indivíduo administra as demandas da relação pessoa-ambiente, que são avaliadas como estressantes, e as emoções que são geradas (LAZARUS e FOLKMAN, 1984; LAZARUS, 1995). O enfrentamento afeta a reação ao estresse de duas maneiras: o enfrentamento focalizado no problema e o focalizado na emoção (LAZARUS, 1995). O enfrentamento focalizado no problema consiste no esforço de alterar a relação atual da pessoa-ambiente, quando se buscam informações sobre o que precisa ser feito para mudar o próprio comportamento ou agir sobre o ambiente. O enfrentamento focalizado na emoção se refere ao esforço de regular o distresse emocional causado pelo dano ou ameaça. Uma estratégia é implementar a atenção, evitando reflexões sobre fontes de sofrimentos, e a outra consiste em variadas estratégias que mudam o significado do que está acontecendo ou o que irá acontecer por meio da negação, pensamentos positivos e distanciamento. Se um conflito é avaliado pela pessoa como sujeito a controle pelas suas ações, o enfrentamento focalizado no problema predomina, mas se a pessoa julga que nada pode ser feito para alterar a situação, o enfrentamento focalizado na emoção prevalece.

Os estudos que focam os estressores organizacionais têm contribuído para reconhecer demandas organizacionais potencialmente causadoras de estresse, apesar de haver a necessidade de uma percepção avaliativa pelo sujeito sobre as exigências no trabalho como situações estressantes, pois uma condição potencialmente estressora em uma organização não será necessariamente entendida dessa forma pelo sujeito (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Há diversos fatores estressantes apresentados nos estudos sobre o estresse, e por isso, esta pesquisa não pretende esgotá-los todos. A seguir serão mostradas algumas das fontes a que autores dão destaque.

Paschoal e Tamayo (2004) apresentam uma breve revisão dos estressores organizacionais apontados na literatura, que são resumidos no Quadro 04.

Quadro 04: Estressores organizacionais

Natureza do estressor	Estressor	Subcategorias dos estressores	Características
Física	- Barulho; - Ventilação; - Iluminação do local de trabalho.		
Psicossocial	Teorias dos papéis	- Conflito entre papéis	Ocorre quando informações advindas de um membro ou contexto do trabalho entra em conflito com as informações de outro membro ou contexto.
		- Ambiguidade do papel	As informações associadas ao papel que o empregado deve desempenhar são pouco claras e inconsistentes.
	Fatores intrínsecos ao trabalho	- Repetição de tarefas	
		- Pressões de tempo	
		- Sobrecarga Quantitativa	Refere-se ao número excessivo de tarefas a realizar: a quantidade de tarefas supera a disponibilidade do trabalhador.
		- Sobrecarga qualitativa	Refere-se à dificuldade do trabalhador: ele se depara com demandas que estão além de suas habilidades ou aptidões.
	Relacionamento Interpessoal		Ocorre quando as interações entre os colegas entram em conflito
	Desenvolvimento de carreira		Aspectos relacionados com a falta de estabilidade, o medo de obsolescência frente às mudanças tecnológicas e as poucas perspectivas de promoções e crescimento na carreira.
Controle/Autonomia		O controle tem sido tratado em termos da autonomia do trabalhador em relação às decisões e aos métodos de trabalho.	

Fonte: Paschoal e Tamayo (2004)

Como se observou no Quadro 04, conforme Paschoal e Tamayo (2004), os estressores podem ser de natureza física (barulho, ventilação e iluminação etc.) ou de natureza psicossocial, e este último é o que mais tem interessado aos psicólogos organizacionais. Entre os estressores psicossociais estão os baseados nos papéis, os fatores intrínsecos ao trabalho, as questões do relacionamento interpessoal no trabalho, do desenvolvimento de carreira e a autonomia/controle. O estresse ocupacional também é influenciado pelas variáveis de natureza situacional ou pessoal. Com relação às variáveis situacionais, evidencia-se o suporte social recebido pelo trabalhador, que pode vir do supervisor, dos colegas de trabalho ou até mesmo de pessoas fora do contexto do trabalho. Entre as variáveis pessoais que podem influenciar o estresse ocupacional encontram-se o estilo de enfrentamento do trabalhador frente aos fatores estressantes, o padrão de comportamento tipo A, o *locus* de controle e a autoestima. Convém salientar que os estressores apresentados por Tamayo e Paschoal (2004) são as categorias que dão base para a construção dos instrumentos desta pesquisa.

Ferreira e Assmar (2008) buscaram caracterizar os principais fatores estressantes como o fizeram Paschoal e Tamayo (2004). Percebem-se semelhanças na exposição destes quatro autores, como quando Ferreira e Assmar (2008) também apresentam como fontes de estresse: ambiente físico, sobrecarga, controle sobre o trabalho, conflito de papéis, ambiguidade de papéis, relacionamento interpessoal no trabalho e desenvolvimento de carreira. Entretanto, Ferreira e Assmar (2008) caracterizam outras fontes estressantes, que são expostas no Quadro 05.

Quadro 05: Caracterização das fontes de estresse ocupacional

FONTES DE ESTRESSE		CARACTERIZAÇÃO
Características intrínsecas ao trabalho	Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> - Barulho excessivo; - Ambientes pouco ou excessivamente iluminados; - Locais sujeitos a vibrações; - Temperaturas muito altas ou baixas; - Trabalhos em condições que oferecem riscos à própria segurança.
	Sobrecarga	<ul style="list-style-type: none"> - Excesso ou falta de trabalho; - Tempo inadequado para completar o trabalho de modo satisfatório para si próprio e para os demais; - Trabalho pesado com poucos períodos de descanso; - Turnos longos de trabalho.
	Controle sobre o trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de autoridade para tomar decisões sobre suas próprias tarefas.
Papéis organizacionais	Conflito de papéis	<ul style="list-style-type: none"> - Obrigação de seguir ordens contraditórias; - Obrigação de desempenhar ao mesmo tempo várias funções; - Obrigação de fazer algo que vai contra seus próprios valores.
	- Ambiguidade de papéis	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de uma descrição clara do trabalho a ser realizado; - Falta de clareza sobre o alcance de suas responsabilidades; - Falta de clareza sobre os objetivos específicos da função.
	Responsabilidade do papel	<ul style="list-style-type: none"> - Grau em que o indivíduo é responsável pela segurança de outras pessoas.
Relações interpessoais no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de oportunidades de expor seus problemas; - Falta de apoio dos colegas, superiores ou subordinados. 	
Interface trabalho-família	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de tempo para se dedicar à família por causa do trabalho; - Contaminação do comportamento em família pelos problemas do trabalho. 	
Desenvolvimento de carreira	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de segurança no emprego; - Pouca estabilidade na posição ocupada; - Falta de oportunidades de explorar eficazmente as próprias capacidades. 	

Fatores característicos da organização	Estrutura organizacional	- Não participação na tomada de decisões da organização; - Regras e procedimentos muito formalizados.
	Suporte organizacional	- Falta de reconhecimento e valorização do empregado por parte da organização; - Ausência de recompensas pela realização de um bom trabalho.
	Políticas organizacionais	- Uso do poder para satisfazer interesses pessoais; - Sabotagem dos colegas em benefício próprio.

Fonte: Ferreira e Assmar (2008)

Como foi apresentado no Quadro 05, há uma diversidade de fatores que podem gerar estresse no trabalho. Ferreira e Assmar (2008) explicam que há diferentes modelos na literatura para explicar o estresse ocupacional. Todos eles, entretanto, mesmo que variem com relação ao número e à natureza dos fatores associados à etiologia do estresse, inserem os aspectos ambientais como uma das principais fontes de estresse. Os autores apresentam as fontes ambientais de estresse classificadas em seis grandes categorias: características intrínsecas ao trabalho; papéis desempenhados na organização; relações interpessoais estabelecidas no contexto do trabalho; interface entre trabalho e família; questões inerentes ao desenvolvimento de carreira e fatores característicos da organização, os quais serão mais detalhados a seguir:

- **Ambiente físico:** os fatores do ambiente físico foram uma das primeiras fontes de estresse estudadas pelos psicólogos organizacionais e demais interessados e estão relacionadas com barulho inesperado ou excessivo, temperaturas muito altas ou baixas, muita vibração que podem ter efeitos na saúde física e psíquica do trabalhador.
- **Sobrecarga de trabalho:** é uma das queixas mais habituais dos trabalhadores e está associada à frequência e à intensidade das exigências feitas ao trabalhador. Quando as demandas excedem a capacidade do indivíduo para fazer as tarefas em determinado período de tempo, é a chamada sobrecarga quantitativa. Entretanto, quando as exigências excedem o conhecimento, as habilidades ou as aptidões do indivíduo, considera-se que é a sobrecarga qualitativa ou mental.
- **Controle sobre o trabalho:** o controle ou latitude de decisão no contexto do trabalho associa-se ao grau de autonomia ou liberdade que o trabalhador tem sobre suas próprias tarefas, no

que diz respeito ao planejamento e à tomada de decisões sobre elas.

- **Conflito de papéis:** refere-se à incompatibilidade ou incongruência entre papéis e ocorre quando há conflito intrapapéis, quando as expectativas e exigências associadas a um mesmo papel mostram-se incompatíveis e, conseqüentemente, difíceis de serem atingidas; no conflito entre papéis, a incongruência se dá entre diferentes papéis a serem desempenhados por um mesmo indivíduo; e, por fim, conflito pessoa-papel refere-se à incompatibilidade entre as necessidades e valores do trabalhador e as expectativas e exigências do papel a ser por ele desempenhado na organização.
- **Ambiguidade de papéis:** surge quando as pessoas não obtêm informações suficientes nem adequadas sobre as expectativas e exigências relativas a determinado papel, principalmente no que tange a direitos, deveres e responsabilidades que lhes são associados, ao modo pelo qual ele deve ser desempenhado e às recompensas e punições daí decorrentes. Tanto o conflito quanto a ambiguidade de papéis dificultam sobremaneira o cumprimento de metas, prejudicando o desempenho e gerando situações de estresse.
- **Responsabilidade do papel:** o nível de responsabilidade característico dos papéis desempenhados nas organizações, isto é, a responsabilidade pelo funcionamento do grupo, dos equipamentos ou pela saúde e segurança de outras pessoas pode também se constituir em fonte de estresse, especialmente quando o trabalhador se sente impotente para resolver as situações que se apresentam, o que costuma levá-lo a vivenciar ansiedade e sintomas de estresse.
- **Relações interpessoais no trabalho:** conflitos, falta de confiança, comunicação truncada, hostilidade e competição também podem constituir-se em fonte potencial de estresse, pois as pessoas necessitam ser aceitas, valorizadas e ajudadas pelos colegas, superiores e subordinados, e quando não obtêm esse suporte social no contexto laboral, acabam por apresentar uma variedade de sintomas físicos e psicológicos de estresse, como queixas psicossomáticas, insatisfação com o trabalho, consumo excessivo de álcool e absenteísmo.
- **Interface trabalho-família:** as mudanças ocorridas na natureza da família e na força de trabalho, como o aumento do número de

casais em que ambos os membros têm carreira própria, e de mães com filhos pequenos que trabalham, faz com que se acumulem responsabilidades pela família e responsabilidades pelo trabalho. Tais mudanças ocasionam o conflito trabalho-família, no qual as exigências dos papéis intrínsecos ao trabalho mostram-se incompatíveis com as exigências dos papéis familiares, levando à interferência do trabalho na vida familiar ou vice-versa.

- **Desenvolvimento de carreira:** as fontes de estresse sobre o desenvolvimento de carreira dizem respeito à insegurança sobre a manutenção do posto de trabalho e à percepção de falta de oportunidades de promoção e progresso na carreira dentro da organização. Tais fatores, embora já tenham demonstrado sua importância no surgimento do estresse, não têm recebido dos pesquisadores a mesma atenção dada a outros fatores eliciadores desse processo.
- **Estrutura organizacional:** está relacionada à tomada de decisões e à formalização dos procedimentos de trabalho; a falta de participação nos processos de decisão tem sido identificada como um estressor em potencial. Mas os efeitos do grau de formalização dos procedimentos de trabalho não se têm mostrado muito consistentes e parecem afetar o estresse indiretamente, por meio das influências que exercem na ambiguidade e conflito de papéis.
- **Suporte organizacional:** está relacionado às crenças do trabalhador sobre o quanto a organização o valoriza e se preocupa com seu bem-estar. Havendo falta de suporte organizacional, esta será potencial fonte de estresse.
- **Políticas organizacionais:** constituem um dos aspectos da cultura organizacional que têm demonstrado exercer relativo impacto no estresse laboral. Tais políticas referem-se ao uso do poder e de táticas de influência com a finalidade de satisfazer interesses individuais e/ou coletivos e manifestam-se em comportamentos como o fornecimento de informações que possam trazer benefícios próprios e a negação das que podem trazer prejuízos, a promoção de funcionários que concordam com tudo em detrimento do que costumam questionar, a sabotagem dos esforços de colegas, quando eles não se coadunam com os próprios interesses etc.

Quick et al. (1997), similarmente a Paschoal e Tamayo (2004) e Ferreira e Assmar (2008), concordam em que os fatores estressantes

podem surgir por demandas físicas, demandas de tarefa, demandas de papel e demandas dos relacionamentos interpessoais. Porém, Quick et al. (1997) incluem novas características desses fatores estressantes, como: *design* do escritório, categoria ocupacional, estilo de liderança, pressão de equipe, diversidade e fatores de transição, razão pela qual é importante apresentá-los resumidamente no Quadro 06.

Quadro 06: Fatores estressantes

FATORES ESTRESSANTES		
Demandas e estressores organizacionais	Demandas físicas	<ul style="list-style-type: none"> - Clima interior e qualidade do ar - Temperatura - Iluminação - Barulho e vibração - <i>Design</i> do escritório
	Demandas da tarefa	<ul style="list-style-type: none"> - Categoria ocupacional - Rotinas de trabalho - Ambiguidade do futuro no trabalho - Demandas de interação organizacional - Sobrecarga de trabalho
	Demandas de papel	<ul style="list-style-type: none"> - Conflito de papéis (conflito entre papéis, intrapapéis, pessoa-papel e sobrecarga de papéis) - Ambiguidade de papel - Demandas de trabalho-casa
	Demandas interpessoais	<ul style="list-style-type: none"> - Incongruência de <i>status</i> - Densidade social - Personalidades abrasivas - Estilo de liderança - Pressão de equipe - Diversidade
Estressores extraorganizacionais		
Fatores de transição		

Fonte: Quick et al. (1997)

Quick et al. (1997) argumentam que, embora o estresse seja uma experiência individual, há uma variedade de demandas que servem como estressores para grupos ou indivíduos na organização. Como se viu no Quadro 06, além de estressores organizacionais existem também estressores extraorganizacionais (ex.: brigas conjugais) e fatores de transição (ex.: preparação para a aposentadoria) que podem ter igual ou maior importância para compreender o estresse e a tensão de um indivíduo. É essencial olhar para toda a experiência de vida do

indivíduo, não se limitando ao trabalho, para entender seu estresse e sua tensão.

Com relação às demandas físicas, Quick et al. (1997) argumentam que algumas ocupações, pela sua própria natureza, parecem ser particularmente vulneráveis aos estressores que emanam do ambiente físico onde o trabalho é realizado. É um erro assumir que somente trabalhadores operários encontram demandas físicas, pois trabalhos com executivos envolvem diferentes conjuntos de estressores que também são fisicamente exigidos, como a atividade com computador, que eventualmente pode ser considerado um estressor. Se não estiver bem projetado, o *desing* do escritório pode ser um gerador de estresse, pois muita dispersão física, por exemplo, pode ser fator estressante se gerar obstáculos à comunicação, contribuindo para a desconfiança entre os grupos e suscitando o estresse e a tensão entre os trabalhadores.

Para Quick et al. (1997), há várias características das tarefas que geram estresse. A categoria profissional em que um trabalhador se encontra foi vista como importante determinante do tipo de estresse que pode cometê-lo. E há diferenças não só no grau de estresse que é causado pelas diferentes ocupações, mas também na natureza e na origem das tensões em todas as profissões. Com relação às rotinas de trabalho, quando demandam muito pouco em termos de demonstração de competências, conhecimentos e experiência dos trabalhadores se mostram tão estressantes quanto quando há grande demanda da habilidade e talento do indivíduo.

Quick et al. (1997) evidenciam que perceber a incerteza de ter um emprego no futuro, ou a ambiguidade no futuro do trabalho, é uma fonte de estresse que, sem dúvida, tem aumentado nos últimos anos. A expectativa de que seria um progresso através de uma série de postos de trabalhos gratificantes dentro de uma única organização foi substituído por um novo contrato psicológico entre indivíduos e organização. Para continuar no emprego, os trabalhadores devem demonstrar que podem agregar valor à organização. Muitos trabalhos atualmente requerem interação com uma variedade de clientela, chamada por Quick et al. (1997) como demandas de interação organizacional. Para os autores, o atendimento ao cliente, que pode ser interno ou externo, é inerentemente estressante para os indivíduos, em função do rápido crescimento do setor de serviços na economia, o imperativo de atendimento ao cliente e o foco na qualidade do serviço, o que significa que um número maior de pessoas é agora solicitado a se relacionar com o cliente e assim,

exigindo que o trabalhador apresente alta habilidade de comunicação e de negociação.

Outra categoria de fatores estressantes está associada com o papel organizacional que os indivíduos assumem (QUICK et al, 1997). Enquanto nas demandas da tarefa a preocupação é com a atividade de trabalho específica que deve ser cumprida, os fatores do papel estão relacionados com o comportamento que os outros esperam dos funcionários nas suas funções organizacionais. Papéis são geralmente definidos em termos de “expectativas de comportamento que vários indivíduos e grupos comunicam a um indivíduo no trabalho” (QUICK et al., 1997, p. 31). O estresse ocorre quando há uma disfunção no papel que o sujeito exerce no seu trabalho e pode ser de dois tipos: o conflito de papel e a ambiguidade de papel, como já foi apresentado anteriormente. Além do que Ferreira e Assmar (2008) apresentaram com relação aos conflitos de papel, Quick et al. (1997) citam também a sobrecarga de papel. Quick et al. (1997) esclarecem que a sobrecarga de papel é análoga à sobrecarga de trabalho. Mas a sobrecarga de trabalho é baseada nas tarefas, enquanto a sobrecarga de papel é baseada nos comportamentos que são esperados do indivíduo. A sobrecarga de papel ocorre quando muitos comportamentos são esperados de um indivíduo ou o comportamento dele esperado é muito complicado ou difícil.

Os estressores interpessoais no trabalho estão relacionados com as demandas do fluxo normal das relações sociais, pessoais e de trabalho na organização (QUICK et al., 1997). Os estressores interpessoais não devem ser confundidos com as características individuais que são moderadoras da resposta do estresse, pois esses fatores estressantes decorrem de demandas e pressões do sistema das relações sociais no trabalho. As demandas dessas relações sociais são em parte relacionadas com os estressores de papel, embora sejam diferentes, pois não se baseiam nos comportamentos esperados como ocorre nas demandas de papel. Quick et al. (1997) apresentam seis estressores interpessoais específicos: incongruência de *status*, densidade social, personalidades abrasivas, estilo de liderança, pressão de equipe e diversidade.

Cada pessoa ocupa um *status* social único em um grupo na organização. O estresse ocorre quando os indivíduos sentem que o seu *status* social não é o que eles pensam que deveria ser, decorrendo daí a chamada incongruência de *status*. A densidade social refere-se às diferentes necessidades que os indivíduos têm com relação aos espaços e a distância entre eles. Quando a distância preferida é violada e outras pessoas estão muito próximas, o sujeito experiencia estresse, como no

caso de locais de escritórios abertos (com divisórias ou cubículos), pois esse tipo de configuração diminui a privacidade.

Pessoas com personalidade abrasiva podem, até inintencionalmente, causar estresse nos outros, quando ignoram aspectos interpessoais das relações humanas, os sentimentos e as sensibilidades dos colegas de trabalho. Pessoas com personalidades abrasivas são frequentemente ambiciosas, difíceis de lidar e inteligentes. Elas podem lidar bem com o nível conceptual, mas não tão bem no nível emocional.

Outra fonte de estresse é o estilo de liderança que gestores e supervisores podem adotar, conscientemente ou não. Comportamentos autoritários por parte do líder tendem a causar pressão e tensão nos subordinados por causa do elevado número de tentativas de influência realizado pelo líder. Além do estilo de liderança, outro fator estressante reside nas pressões causadas pelas equipes, dentro das quais se estabelecem normas de comportamento que normalmente não são escritas, mas há um contrato psicológico. E quando essas normas são quebradas, há sanções do grupo contra o indivíduo para realinhar seu comportamento à norma. Trabalhar em equipe demanda dos trabalhadores habilidades interpessoais, podendo ser desconfortável para pessoas que preferem um trabalho mais individualizado.

Por fim, a diversidade pode ser um fator estressor, pois para Quick et al., “diferenças entre indivíduos exacerbam as dificuldades das relações interpessoais” (1997, p. 37). Diversidade abarca todas as formas de diferenças entre os indivíduos: cultura, gênero, idade, habilidade, religião, personalidade, classe econômica, social, *status* e orientação sexual. A força de trabalho está culturalmente mais diversificada agora do que antigamente, devido à globalização. Trabalhadores que são membros de um grupo minoritário experienciam estresse em função de conflitos, confusões, privações e difamação.

É difícil entender o estresse e as tensões dos indivíduos sem verificar todas as suas experiências, daí ser importante analisar tanto as questões no trabalho quanto fora dele, pois estressores extraorganizacionais também repercutem no desempenho do indivíduo no trabalho (QUICK et al., 1997), como as questões relacionadas com família, finanças pessoais, saúde etc. As situações de transição também podem ser um momento bem estressante e ter efeito no desempenho do trabalhador. Indivíduos e organizações passam por estágios de crescimento e evolução ao longo do tempo, e para algumas pessoas ou organizações, esses períodos de transição podem causar crises que contribuem para o distresse, como é o caso da aposentadoria. A forma como os indivíduos e suas organizações gerenciam esse fator de

transição influencia não somente o estresse do indivíduo com relação à experiência, mas também o estresse dos outros no seu ambiente de trabalho (QUICK et al., 1997).

Ferreira e Assmar (2008) evidenciam que as investigações tradicionais sobre o estresse tinham como característica dedicar-se principalmente à análise do impacto que determinados fatores ambientais exerciam sobre o processo de estresse. Com os avanços dessas pesquisas, é evidente que os diferentes fatores de estresse presentes no contexto do trabalho não atuam de forma isolada, mas de modo aditivo ou interativo. O aparecimento de técnicas estatísticas multivariadas, como a regressão múltipla e a modelagem de equações estruturais, representou um considerável avanço de pesquisas na área do estresse, pois permitiu a avaliação conjunta das implicações de um conjunto de estressores sentidos concomitantemente em determinado ambiente de trabalho. Porém, mesmo com o avanço nos estudos, Ferreira e Assmar (2008) percebem ainda algumas limitações que devem ser levadas em conta em futuras pesquisas para aprofundar mais o conhecimento sobre o processo de estresse.

A questão da natureza – subjetiva ou objetiva⁵ - dos estressores é uma das limitações que aparecem em algumas investigações do estresse (FERRERIA; ASSMAR, 2008), pois para os autores, a maior parte das investigações da área emprega medidas de autorrelato para avaliar as situações ambientais de trabalho que se constituem em estressores potenciais. Entretanto, para Abrahão e Cruz (2008), em geral as pesquisas sobre o estresse utilizam métodos de natureza quantitativa, usando recursos como questionários, inventários, *check lists* e tratamentos estatísticos pelo procedimento de medidas de dispersão, análise multivariada, análise de regressão etc. Ferreira e Assmar (2008) sugerem que próximas pesquisas adotem o conjunto de medidas objetivas e subjetivas dos estressores, pois provavelmente contribuirá para melhor entender a maneira como o ambiente de trabalho afeta a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A seguir serão apresentados alguns instrumentos de medição de estresse utilizados no Brasil (SARDÁ JÚNIOR, LEGAL, JABLONSKI JÚNIOR, 2004;

⁵ Para Abrahão e Cruz (2008), “as medidas objetivas necessitam observação e o registro de parâmetros físicos, psicossociais e fisiológicos. As medidas subjetivas se referem à descrição e interpretação de experiências e percepções das pessoas e podem ser caracterizadas por meio de questionários (autoaplicáveis ou não) e pela análise da fala do sujeito” (2008, p. 118).

PASCHOAL, TAMAYO, 2004), salientando que não houve a pretensão de exibir todas as ferramentas disponíveis.

O Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL) tem o objetivo de identificar a sintomatologia do participante, avaliando se ele apresenta sintomas de estresse, o tipo de sintoma existente (se somático ou psicológico) e a fase (alerta, resistência, quase exaustão e exaustão) em que se encontra (LIPP, 2000). Sardá Júnior, Legal e Jablonski Júnior (2004) compreendem que o ISSL é excelente instrumento no diagnóstico de sintomas de estresse, pelo fato de auxiliar na identificação de suas fases, proporcionando uma compreensão mais precisa da evolução dos sintomas. Entretanto, os autores percebem a necessidade de utilizar outros instrumentos para obter uma avaliação mais abrangente das outras dimensões do estresse, as quais não são abordadas pelo ISSL, como a questão das estratégias de enfrentamento, a presença de eventos estressantes e alguns sintomas psicológicos que não são vistos nesse inventário.

O *Occupational Stress Indicator* (OSI), instrumento elaborado por Cooper, Sloan e Williams (PASCHOAL, TAMAYO, 2004; QUICK, et al., 1997), é um questionário que provê uma visão compreensiva do estresse ocupacional, com seis escalas, além de um número de subescalas (QUICK, et al., 1997), incluindo medida de estressores, mediadores e consequências físicas e psicológicas (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Uma versão do OSI para a língua portuguesa foi realizada por Swan, Moraes e Cooper (1993), que realizaram um estudo para verificar a validade do instrumento no Brasil. As escalas traduzidas do OSI foram utilizadas em pesquisas brasileiras, mas sua validação no Brasil trouxe preocupações com relação ao tamanho da amostra utilizada: foram somente 84 sujeitos (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Mesmo sendo uma medida bastante utilizada em vários países, como evidenciam Paschoal e Tamayo (2004), o OSI ainda está a exigir mais dados sobre sua adequação e validade.

O *Pressure Management Indicator* (PMI), outra medida de estresse ocupacional, foi desenvolvida por Williams e Cooper (1998) e consiste em um questionário com 120 itens que foi desenvolvido com base no OSI. Williams e Cooper (1998) evidenciam que o PMI é mais confiável, mais abrangente e mais curto que o OSI, além de fornecer uma medida integrada das principais dimensões do estresse ocupacional. Entretanto, como evidenciam os autores, a validade das várias escalas do PMI ainda necessita demonstração.

Paschoal e Tamayo (2004) argumentam que, apesar do aumento de estudos sobre estresse no trabalho, principalmente na década de

1990, e da existência de diversificados instrumentos para avaliar estresse no mercado, ainda há um número pequeno que atenda adequadamente aos parâmetros psicométricos e aos postulados teóricos. No Brasil, a situação é complicada, pois alguns instrumentos carecem de validação. Dessa forma, Paschoal e Tamayo (2004) construíram e validaram um instrumento de estresse ocupacional geral, a chamada Escala de Estresse no Trabalho (EET), baseada num paradigma diferente, que fosse de fácil aplicação e pudesse ser aproveitada em diferentes ambientes de trabalho e ocupações variadas. Cabe ressaltar que a EET foi a escala escolhida como um dos instrumentos utilizados nesta pesquisa e será mais bem explicitada no detalhamento do método, que vem a seguir.

2 MÉTODO

Para assegurar ao pesquisador e aos próprios participantes da pesquisa que os resultados serão confiáveis e válidos, é imprescindível trabalhar com rigor, com método, conforme explicitam Laville e Dione (1999). Para os autores, a palavra método deriva do grego *methodos*, formada por *meta* “para” e *hodos*, que significa caminho. Assim, pode-se traduzir a palavra “por caminho para” ou “prosseguimento”, “pesquisa”. Os autores entendem que “o método indica regras, propõe um procedimento que orienta a pesquisa e auxilia a realizá-la com eficácia” (p. 13, 1999). Campos ensina que o método é a parte mais importante da pesquisa, e similarmente à conceituação dos autores acima, entende que o “método é um conjunto de princípios gerais que norteiam, orientam a conduta do pesquisador durante o decorrer de sua pesquisa” (2004, p. 45). Para o autor, é por meio do método que se garante a validade do conhecimento descoberto.

A presente pesquisa classifica-se como descritiva, que conforme Richardson et al. (2008) tem como pretensão descrever as características de um fenômeno. Campos (2004) acrescenta que na pesquisa descritiva se busca conhecer e interpretar a realidade sem interferir nela e descrever o que ocorre nessa realidade. Assim, esta pesquisa tem o objetivo de descrever os sentidos atribuídos ao trabalho por trabalhadores do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (TRESC) e sua relação com o estresse.

Richardson et al. (2008) explicitam que o trabalho de pesquisa deve ser planejado e executado de acordo com normas requeridas por cada método de investigação. Utilizando uma classificação bastante ampla, o autor apresenta dois grandes métodos: o quantitativo e o qualitativo. Esses métodos se distinguem não somente pela sistemática relacionada a cada um deles, mas principalmente pela forma de abordagem do problema. Assim, os autores enfatizam que o método deve estar apropriado ao tipo de estudo que se deseja realizar, porém é a natureza do problema ou seu nível de aprofundamento que, de fato, determina a escolha do método. Assim, a presente pesquisa teve duas fases: a primeira delas foi quantitativa, e a segunda, qualitativa.

O método quantitativo tem a intenção de garantir a precisão dos resultados, para evitar distorções de análise e interpretação, o que possibilita, conseqüentemente, uma margem de segurança quanto às inferências (RICHARDSON ET AL., 2008). Creswell (2010) acrescenta que a pesquisa quantitativa é uma maneira de testar teorias objetivas, examinando a relação entre as variáveis. As variáveis podem ser

medidas tipicamente por instrumentos, de forma que os dados numéricos possam ser analisados por procedimentos estatísticos. A primeira fase da pesquisa procurou descrever os sentidos atribuídos ao trabalho pelos trabalhadores e sua relação com o estresse que foram investigados no ambiente do TRESA com base nas informações e dados coletados por meio de um questionário *on-line*, com escalas nominais e ordinais.

O método qualitativo, utilizado na segunda fase, distingue do quantitativo à medida que não utiliza um instrumental estatístico como base para o processo de análise de um problema (RICHARDSON ET AL., 2008). Para o autor, a utilização de uma abordagem qualitativa se justifica por ser uma maneira adequada para compreender a natureza de um fenômeno social. Visão similar à de Creswell (2010), ao entender que a pesquisa qualitativa é uma maneira de explorar e entender o significado que as pessoas ou os grupos atribuem a um problema social ou humano. O processo de pesquisa envolve as questões e os procedimentos que surgem, os dados tipicamente coletados no ambiente do participante, a análise dos dados indutivamente construída a partir das particularidades para os temas gerais e as interpretações realizadas pelo pesquisador acerca do significado dos dados. Assim, na segunda fase, para aprofundar os fenômenos investigados na presente pesquisa e também para levantar outros aspectos que não foram trabalhados no questionário *on-line*, realizou-se entrevista com um roteiro parcialmente estruturado.

2.1 PARTICIPANTES

A população da pesquisa é composta por todos os trabalhadores do TRESA no total de 479, isto é, foi disponibilizado o preenchimento do questionário *on-line* para todos esses trabalhadores. A amostra dos respondentes do questionário *on-line* foi composta de 137 pessoas, das quais 12 se disponibilizaram a participar da entrevista. Dessas 12, oito pessoas foram escolhidas pela pesquisadora para participar da entrevista pelo critério de acessibilidade para realizá-la.

2.2 FONTES DE INFORMAÇÃO

As fontes de informação da presente pesquisa foram aplicação do questionário *on-line* e entrevistas parcialmente estruturadas. Para caracterizar a organização pesquisada utilizaram-se documentos extraídos do site do TRESA disponíveis na Internet.

O questionário *on-line* respondido, que se encontra no APÊNDICE A, foi autoadministrado (CRESWELL, 2010) e caracterizado como questionário padronizado ou uniformizado, que tem como vantagem mostrar-se “econômico no uso e permite alcançar rápida e simultaneamente um grande número de pessoas, uma vez que elas respondem sem que seja necessário enviar-lhes um entrevistador” (LAVILLE e DIONE, 1999, p. 183 e 184). O questionário foi disponibilizado em um *link* na internet, o qual foi inserido no programa *Lime Survey*, que foi instalado na página da internet do Núcleo de Pesquisa no qual a pesquisadora participa. O motivo foi o fato de ser *on-line* para que a pesquisadora conseguisse que todos os trabalhadores do TRECSC pudessem participar da pesquisa. Além disso, em conversa com os gestores da organização, eles mesmos sugeriram realizar a pesquisa dessa maneira, por ser prática comum na organização. O questionário tinha questões com escalas do tipo *Likert*, com uma série de campos que permitiu ao sujeito responder se discordava totalmente até se concordava totalmente e outras questões que tinham respostas fechadas e abertas (LAVILLE e DIONE, 1999). As questões que tinham como objetivo verificar os sentidos atribuídos ao trabalho pelos trabalhadores do TRECSC e a relação com o estresse foram baseadas na pesquisa de Bastos, Pinho e Costa (1995), no questionário sobre sentidos atribuídos ao trabalho por publicitários utilizado por Alberton (2008) e nos conceitos dos sentidos atribuídos ao trabalho elaborados por Morin (1996; 2001; 2007; 2011). Para a verificação do estresse utilizou-se a Escala de Estresse no Trabalho de Paschoal e Tamayo (2004). Convém salientar que as categorias utilizadas nas questões serão detalhadas posteriormente.

As entrevistas parcialmente estruturadas foram realizadas com a utilização de um roteiro (APÊNDICE B) elaborado a partir da decomposição das categorias relacionadas ao problema de pesquisa e baseadas na abordagem utilizada neste trabalho, que será explicitado mais adiante. As entrevistas foram parcialmente estruturadas, pois conforme Laville e Dione (1999), as questões abertas do roteiro de entrevista são preparadas antecipadamente, mas com total liberdade quanto à retirada de alguma pergunta e a mudança da sua ordem, podendo também acrescentar questões improvisadas, como ocorre durante as entrevistas.

2.3 SITUAÇÃO E AMBIENTE

O preenchimento do questionário *on-line* ocorreu durante o expediente no local de trabalho dos participantes, por autorização da Direção Geral. Os gestores liberaram o acesso à página da internet na qual se encontrava o questionário *on-line*, porque os servidores lotados na Sede têm acesso à internet, mas com cotas, e os servidores lotados nas zonas eleitorais somente têm acesso à página da intranet do TRESA.

As entrevistas ocorreram em diferentes locais: cinco foram feitas na Sede do TRESA, pois alguns servidores dos cartórios eleitorais vieram ali realizar um curso na Sede do Tribunal. Assim, a pesquisadora conseguiu realizar as entrevistas sem precisar deslocar-se para suas cidades. Outras duas entrevistas foram realizadas nos cartórios eleitorais. Somente uma foi realizada fora do ambiente do Tribunal, mas em local definido de comum acordo entre o sujeito e a pesquisadora. Todas as entrevistas foram realizadas em locais apropriados.

2.4 EQUIPAMENTOS E MATERIAIS

No preenchimento do questionário *on-line* (APÊNDICE A) houve a necessidade que o sujeito tivesse disponível um computador com acesso à internet, e nas entrevistas foram utilizados MP3 com gravador de voz, roteiro de entrevista parcialmente estruturada (APÊNDICE B), caneta, folhas e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido de pesquisa da entrevista (APÊNDICE C). A pesquisa foi autorizada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEPESH (APÊNDICE D). Cumpre enfatizar que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do questionário *on-line* foi postado na primeira página de acesso do questionário *on-line* para que o participante só tivesse acesso ao questionário propriamente dito após concordar em participar da pesquisa. Tanto a transcrição das entrevistas como sua descrição e a análise do questionário *on-line* foram feitas no computador.

2.5 ESCOLHA DA ORGANIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO QUESTIONÁRIO *ON-LINE* PARA OS SERVIDORES DO TRESA

Na banca de qualificação desta pesquisa de mestrado, um dos seus examinadores sugeriu à pesquisadora entrar em contato com o TRESA para verificar a possibilidade de realizá-la. A pesquisadora fez tal contato e conseguiu marcar uma reunião com o Secretário de Gestão

de Pessoas do TRESA para que pudessem ser explanadas as características da pesquisa e a intenção de realizá-la naquela organização. Participaram da reunião a pesquisadora, a orientadora da pesquisa, o Secretário de Gestão de Pessoas e a Coordenadora de Gestão de Pessoas. Na reunião foram expostos os objetivos da pesquisa e também a pesquisadora e a orientadora puderam ter uma primeira contextualização da situação em que se encontrava o TRESA. Após essa primeira reunião, o Secretário de Gestão de Pessoas encaminhou o pedido de autorização para o Diretor Geral do TRESA, que o autorizou no dia seguinte. Importante ressaltar que todos os servidores foram receptivos e demonstraram interesse em participar da pesquisa, aspecto que facilitou sobremaneira seu desenvolvimento. Assim, iniciaram-se os trabalhos de conhecimento sobre a organização que seria pesquisada. A pesquisadora teve algumas reuniões com trabalhadores-chaves que poderiam dar informações sobre a organização, como seu organograma e atribuições dos servidores, entre outros. Essas conversas foram fundamentais para que a pesquisadora pudesse, como dito anteriormente, conhecer o contexto do TRESA e usar essas informações para construir os instrumentos de pesquisa, principalmente o questionário, para que as perguntas fossem consentâneas com a estrutura da organização; a linguagem foi clara e objetiva, já que o questionário seria respondido pela internet. Assim, o questionário deveria ser autoexplicativo, com questões elaboradas de forma a evitar dúvidas no seu preenchimento.

Depois de conhecer um pouco mais a organização, iniciou-se a preparação de como seria divulgado e disponibilizado o questionário para os servidores do TRESA. Como eles já estão acostumados a realizar pesquisas divulgadas via internet, não houve problema na implantação do instrumento. Alguns gestores e servidores do TRESA sugeriram divulgar a pesquisa no Portal dos Servidores da página da Intranet do TRESA, proposta que foi acatada pela pesquisadora. A mensagem de divulgação está no Apêndice E, com o consentimento dos gestores do TRESA.

2.6 COLETA DAS INFORMAÇÕES: APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO *ON-LINE* NO TRESA

Antes de iniciar a aplicação do questionário *on-line* no TRESA, foram realizados alguns pré-testes do instrumento que aconteceram em três etapas com sete integrantes do Núcleo de Pesquisa no qual a pesquisadora participa. Nas duas primeiras etapas realizaram-se os pré-

testes com o questionário ainda escrito no papel, e só na terceira etapa se aplicou o instrumento na página da internet na qual iria ficar hospedado.

Finalizada essa pré-testagem, partiu-se para a aplicação do questionário propriamente dito no TRESA. Mas, coincidentemente, no período que seria liberado o *link* da internet do questionário, o *site* ficou indisponível para acesso, pois o endereço eletrônico ao qual o questionário estava hospedado estava vinculado à página da internet do Centro de Filosofia e Ciências Humanas/UFSC, a qual foi invadida por *hackers* e, em função disso, técnicos da UFSC tiraram o *site* do ar para resolver o problema da invasão, retardando o início da aplicação do questionário em uma semana.

Primeiramente, no início da aplicação do questionário, pediu-se que não fosse liberado para todo o TRESA, pois a pesquisadora queria testar o instrumento com alguns servidores da organização. Assim, quatro servidores preencheram o instrumento e via *e-mail* explanaram à pesquisadora as suas sugestões e observações com relação ao questionário *on-line*. Após as mudanças realizadas, todas foram relacionadas à escrita da questão e não ao objetivo da pergunta, iniciou-se, na semana seguinte, a liberação e a divulgação da pesquisa para todos os servidores do TRESA, conforme mensagem do APÊNDICE E.

Nos dois primeiros dias de liberação do questionário para todos os trabalhadores do TRESA, obteve-se uma boa quantidade de questionários preenchidos, total de 47, mas com o decorrer da semana, o número diminuiu, até que não houve mais preenchimentos. Assim, na semana seguinte, houve uma segunda divulgação só que dessa vez via *e-mail* dos servidores (APÊNDICE F), estratégia essa já combinada entre a pesquisadora e a psicóloga da organização, caso percebessem diminuição no número de questionários preenchidos. Convém registrar o aumento no número de questionários respondidos em função da divulgação via *e-mail*, pois foram enviados dois *e-mails*, um primeiro da psicóloga do TRESA e outro do Diretor Geral do TRESA (ver APÊNDICE G), reforçando o convite para que os servidores participassem da pesquisa. A pesquisadora foi informada que a aplicação do questionário teria de ser finalizada naquela semana, porquanto na seguinte seria divulgada outra pesquisa no Portal dos Servidores na página da Intranet do TRESA.

Assim, a pesquisa por meio dos questionários ficou disponível por 11 dias para o preenchimento *on-line*. Outro fato relacionado ao aumento no número de respondentes do questionário *on-line*, relatado por um dos sujeitos que participou posteriormente da entrevista, é que entre os próprios servidores houve troca de *e-mails* e conversas

incentivando o preenchimento do questionário. Dos 479 servidores do TRESP, 137 preencheram totalmente o questionário, o que equivale a 28,60% dos servidores. É importante frisar que, para concluir o questionário e enviá-lo via internet para a pesquisadora, os questionários deveriam estar totalmente preenchidos; caso faltasse alguma questão, o sujeito era direcionado à questão faltante para assim preenchê-la.

2.7 COLETA DAS INFORMAÇÕES: REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS

No final do questionário *on-line*, havia uma pergunta convidando os respondentes do questionário a realizar uma entrevista com a pesquisadora para aprofundar os assuntos trabalhados no instrumento. Como a pesquisadora viajaria para realizar as entrevistas nos cartórios eleitorais em todo o Estado de Santa Catarina, optou-se por entrevistar somente uma pessoa por polo regional das zonas eleitorais. E no caso dos servidores lotados na Sede, como o número de interessados foi pequeno, não houve necessidade de criar um critério de seleção dos entrevistados. Convém salientar que todas as zonas eleitorais do Estado de Santa Catarina são divididas em polos regionais, e cada polo tem uma cidade chamada de sede. Essa separação por polos foi realizada pelo próprio TRESP.

Das 137 pessoas que responderam o questionário, somente 12 se disponibilizaram a participar da entrevista, e dessas 12, oito pessoas foram escolhidas pela pesquisadora para participar da entrevista pelo critério de acessibilidade para realizá-la. Somente o Polo da Região Serrana das Zonas Eleitorais não teve participante na entrevista, pois não houve interessado. As entrevistas foram agendadas por meio dos contatos que os próprios sujeitos deixaram no questionário *on-line*; alguns foram contatados via *e-mail* e outros por telefone.

No começo de cada entrevista, além da apresentação da pesquisadora e dos agradecimentos, foram elencados os objetivos da pesquisa e a explicação do roteiro de pesquisa. Também foram explicadas as questões éticas envolvidas, enfatizando o sigilo das informações e a solicitação para gravar a entrevista por meio do MP3 com gravador de voz, solicitando a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido da entrevista. Devidamente autorizadas, as entrevistas foram realizadas e, ao final de cada uma, as gravações foram passadas para o computador e posteriormente transcritas.

2.8 CATEGORIAS DE ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO *ON-LINE* E ENTREVISTA

Na construção do questionário *on-line* e do roteiro de entrevista foram consideradas as categorias que compõem os fenômenos da pesquisa, que são os sentidos atribuídos ao trabalho e situações de estresse. Dessa forma, a construção dos instrumentos de pesquisa direcionou-se à análise das categorias que serão expostas a seguir nos Quadros 07 e 08, como forma de definir os fenômenos estudados e melhor organizar as informações coletadas.

Quadro 07: Decomposição das categorias dos fenômenos da pesquisa para elaborar o questionário *on-line*

Fenômeno estudado	Categorias
<p>Sentidos atribuídos ao trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definição do trabalho • Importância da esfera do trabalho na vida do sujeito • Características de um trabalho com sentido <ul style="list-style-type: none"> - é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa - é intrinsecamente satisfatório - é moralmente aceitável - é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias - garante a segurança e a autonomia - é um trabalho que mantém ocupado
<p>Estresse no trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teoria dos Papéis <ul style="list-style-type: none"> - Ambiguidade de papéis - Conflito de papéis • Fatores intrínsecos ao trabalho <ul style="list-style-type: none"> - Pressões de tempo - Sobrecarga de trabalho qualitativo - Sobrecarga de trabalho quantitativo • Relacionamento interpessoal no trabalho • Desenvolvimento da carreira • Controle e autonomia no trabalho

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Quadro 08: Decomposição das categorias dos fenômenos da pesquisa para elaborar o roteiro de entrevista

Fenômeno estudado	Categorias
<p>Sentidos atribuídos ao trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Significação <ul style="list-style-type: none"> - Definição de trabalho - Importância do trabalho - Tempo dedicado ao trabalho - Relação com as outras esferas da vida (família, saúde, educação, comunidade, lazer, espiritualidade, etc). • Orientação <ul style="list-style-type: none"> - Função do trabalho - Motivo de trabalhar • Coerência <ul style="list-style-type: none"> - Coerência dos valores do indivíduo com os valores organizações - Contribuição social
<p>Estresse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação Cognitiva da situação de estresse <ul style="list-style-type: none"> - Ameaça - Prejuízo - Desafio • Estressores <ul style="list-style-type: none"> - Natureza física (barulho, temperatura etc.) - Fatores intrínsecos ao trabalho (rotina, carga de trabalho, pressão de tempo) - Teoria dos papéis (conflito, ambiguidade) - Relacionamento interpessoal - Desenvolvimento de carreira - Controle/Autonomia no trabalho - Estressores extraorganizacionais • Estratégias de enfrentamento do estresse

Fonte: elaborado pela pesquisadora

2.9 INSTRUMENTO DE PESQUISA: QUESTIONÁRIO *ON-LINE*

Para elaborar o questionário *on-line* (APÊNDICE A) buscaram-se pesquisas com instrumentos que tivessem como base as referências que a pesquisadora estava utilizando para estudar os fenômenos aqui investigados, os sentidos atribuídos ao trabalho e o estresse no trabalho. No caso dos sentidos atribuídos ao trabalho, como dito anteriormente, a pesquisadora se baseou nos conceitos e estudos realizados por Estelle Morin; e, no caso do estresse no trabalho, a pesquisadora utilizou a Escala de Estresse no Trabalho de Paschoal e Tamayo (2004). O Quadro 09 mostra as questões do questionário *on-line* com as respectivas pesquisas utilizadas para elaborá-las.

Quadro 09: Questões do questionário *on-line*

Questão	Pesquisa que basearam a construção da questão
1	Alberton (2008) e Morin (2001)
2	Bastos, Pinho e Costa (1995)
3	Alberton (2008) e Morin (2001)
4	Morin (2001)
5	Paschoal e Tamayo (2004)

Fonte: elaborado pela pesquisadora

A parte do questionário *on-line* sobre os sentidos atribuídos ao trabalho foi elaborada com base na pesquisa de Bastos, Pinho e Costa (1995) e de Alberton (2008), o qual baseou o seu instrumento na pesquisa realizada por Morin (2001), artigo também utilizado nesta pesquisa. Cabe enfatizar que foram necessárias adaptações e ajustes no questionário *on-line* para melhor adequá-lo ao contexto do local da pesquisa. Assim, com relação à primeira questão do questionário *on-line* houve itens que foram utilizados nas pesquisas acima citadas (ALBERTON, 2008; MORIN, 2001). A segunda questão fundamentou-se na pesquisa realizada por Bastos, Pinho e Costa (1995), enquanto a terceira combinou itens utilizados por Alberton (2008) e Morin (2001). A quarta questão do questionário *on-line* teve como base principal as características que fazem um trabalho ter sentido, trazidas por Morin (2001). Assim, os itens dessa questão foram decompostos das seis características que fazem um trabalho ter sentido para o sujeito, que são: é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa; é intrinsecamente satisfatório; é moralmente aceitável; é fonte de experiências de relações

humanas satisfatórias; garante a segurança e a autonomia e é um trabalho que mantém o sujeito ocupado (MORIN, 2001).

Com relação ao outro fenômeno investigado – o estresse – seu conceito nesta pesquisa se baseará em Lazarus e Folkman (1984). Para investigar o estresse, que foi a quinta questão no questionário *on-line*, utilizou-se a Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004). Segundo Paschoal e Tamayo (2004), a EET possui características psicométricas satisfatórias e é um instrumento que tanto pode contribuir para pesquisas sobre o estresse ocupacional quanto para o diagnóstico do ambiente organizacional, com o complemento de informações advindas de outros instrumentos. Como resultado final, a validação da EET ficou composta por 23 itens e obteve um coeficiente alfa de 0,91. O objetivo da construção da EET foi construir e validar um instrumento de estresse geral, que fosse de fácil aplicação e utilizável em variados ambientes de trabalho e para ocupações variadas. A construção de um instrumento de estresse geral foi confirmada com a análise fatorial, em cujos resultados verificou-se que os itens poderiam ser agrupados num único fator. Além de as características psicométricas serem satisfatórias e de a escala poder ser aplicada em diferentes ambientes e ocupações, outro motivo da escolha dessa escala como um dos instrumentos nesta pesquisa é dado por Paschoal e Tamayo:

comumente, os instrumentos utilizados para avaliar o estresse ocupacional consideram ou uma escala de estressores ou uma escala de reações e, quando consideram as duas, não estabelecem umnexo entre elas. A EET evita fazer duas avaliações separadas e considera a percepção do indivíduo, o que vai ao encontro das críticas referentes a abordagens que enfocam estressores ou reações isoladamente e, desta forma, preenche algumas lacunas existentes nos instrumentos de avaliação de estresse ocupacional (2004, p. 50 e 51).

Assim, essas foram as razões que fizeram escolher a EET como instrumento para verificar o estresse no questionário *on-line*, pois, é de fácil aplicação, apresentou escores psicométricos satisfatórios, conseguiu preencher lacunas com relação a avaliação de estresse ocupacional, com a união dos fatores estressantes com as reações causadas por eles e pode ser aplicada em diferentes ocupações. Houve somente uma alteração na aplicação do instrumento: a escala de Likert, que avalia os itens da EET, continuou com 5 pontos, mas pediu-se aos

sujeitos que marcassem de 1 a 5, sendo o 1 o que a pessoa discordava totalmente e 5 o que concordava totalmente.

Por fim, o questionário *on-line* apresentou 17 questões e foi dividido em três partes. A primeira tinha aspectos relacionados com o trabalho: definição, sua centralidade, o que é um trabalho com sentido, o estresse e as situações estressantes. A segunda parte abordou questões relacionadas à descrição do trabalho do sujeito, com perguntas relacionadas ao tempo que ele trabalha no TRESA, local de sua lotação e se possui cargo de chefia. A terceira e última parte estava relacionada com os dados sociodemográficos dos participantes, como sexo, idade, etnia, estado civil e última formação completa.

2.10 INSTRUMENTO DE PESQUISA: ROTEIRO DE ENTREVISTA

O principal motivo para realizar entrevistas nesta pesquisa foi aprofundar os conteúdos investigados, pois como a aplicação dos questionários *on-line* foi via internet, a pesquisadora não teve contato com os sujeitos. Foi uma oportunidade para a pesquisadora conhecer melhor o contexto de trabalho do TRESA por meio das vivências dos sujeitos. Como mostram Laville e Dione (1999), a entrevista é mais abrangente do que o questionário, porque não está mais atrelada a um documento entregue a cada participante da pesquisa, e o entrevistador pode esclarecer algumas questões no seu decorrer, reformulando ou até mudando a ordem das perguntas. Pode também fazer subperguntas que acrescentarão informações significativas.

No roteiro de entrevista (APÊNDICE B), com relação à parte que investigou os componentes dos sentidos atribuídos ao trabalho (significação, orientação e coerência), o roteiro baseou-se nos conceitos de Morin (1996) e Morin et al. (2011); e com relação às características de um trabalho com sentido, o roteiro fundamentou-se nos conceitos de Morin (2001) e Morin, Tonelli e Plioplas (2007). As perguntas que investigam o estresse foram baseadas no conceito de Lazarus e Folkman (1984) e Paschoal e Tamayo (2004), como visto na elaboração do questionário *on-line*; as situações estressantes tiveram suas perguntas fundamentadas na categorização de Paschoal e Tamayo (2004): natureza física, natureza psicossocial, que engloba aspectos relativos a teoria de papéis, fatores intrínsecos ao trabalho, relacionamento interpessoal, desenvolvimento de carreira, controle/autonomia e fatores estressantes extraorganizacionais. Além dessas questões, buscou-se conhecer também as estratégias que o sujeito utiliza para enfrentar o estresse,

pois, além de ser um dos fatores que estão inseridos no conceito dos autores nos quais esta pesquisa se baseia (LAZARUS, FOLKMAN, 1984; PASCHOAL, TAMAYO, 2004), sabe-se que a forma como os indivíduos enfrentam as situações estressantes pode ser moderadora ou não do seu grau de estresse.

Assim, o roteiro englobou 30 perguntas, divididas em quatro partes. A primeira incluía perguntas referentes aos dados sociodemográficos, como: nome, sexo, idade, estado civil, formação acadêmica, local de lotação e tempo de trabalho no TRESP, tipo de vínculo e se possuía cargo de chefia. A segunda parte incluía questões com relação aos aspectos dos sentidos atribuídos ao trabalho de acordo com as categorias de Morin (1996; 2011). A terceira parte estava relacionada com aspectos do estresse, conforme conceito de Lazarus e Folkman (1984) e Paschoal e Tamayo (2004). E na última parte, foi realizada uma pergunta para verificar se as situações estressantes influenciavam a maneira como o sujeito percebe o seu trabalho.

2.11 ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES E DOS DADOS

Por meio dos procedimentos já descritos coletaram-se informações com o conjunto de perguntas, para tratá-las na etapa seguinte (LUNA, 2003). Esse tratamento consiste em organizar e dirigir as respostas para o que se almejava alcançar. Conforme Luna, “informações tratadas resultam em dados” (2003, p.64) e o tratamento das informações depende do referencial teórico utilizado na pesquisa, devendo ser condicionado à natureza das perguntas formuladas, o que restringirá o tipo de informação a ser obtido. Em algumas situações, segundo Luna, “o tratamento é tão direto que a própria maneira de coletar a informação já produz o dado (...) ou encaminha facilmente o seu tratamento” (2003, p. 64). Na presente pesquisa, podem-se observar essas duas situações: de na própria coleta de respostas dos sujeitos já gerar um dado, como na pergunta 14 do questionário *on-line*, para conhecer o local de trabalho dos sujeitos; e na primeira pergunta do questionário *on-line*, que demanda um tratamento das informações para saber o que é o trabalho para os sujeitos, para transformá-las em dados. A seguir, primeiramente serão expostos os métodos utilizados na análise das informações e dados do questionário *on-line*, e na sequência, a análise das entrevistas.

A análise das respostas do questionário *on-line* ocorreu por meio de análises estatísticas. Para a análise descritiva das informações e dados foram usadas a distribuição de frequência, correlações entre as

variáveis e medidas descritivas por meio do programa *Microsoft Office Excel 2010*. Para a análise das questões 1.1, 1.4 e 1.5 do questionário *on-line* se utilizou também, por meio do *software* livre R, a análise dos componentes principais clássica de cada questão para verificar a ocorrência de uma ou mais dimensões. Essa técnica explora a Matriz de Correlação dos itens da questão, resultando num gráfico tipo *Scree (Screeplot)*, que sugere o número de dimensões das respostas dos participantes.

Uma crítica ao método de análise de componentes principais clássica é que se supõem os itens da escala como medidas quantitativas. No que segue a análise é usada uma abordagem estatística mais recente, baseada na Teoria da Resposta ao Item, a TRI, observando os padrões de respostas dos itens da questão perguntada, sendo que cada item foi classificado nas categorias: discordo totalmente, nem discordo e nem concordo e concordo totalmente.

Atualmente, em diversas áreas do conhecimento cresce o interesse em utilizar técnicas derivadas da TRI, teoria que, segundo Andrade, Tavares e Valle (2000), sugere modelos para os traços latentes, isto é, características dos indivíduos que não podem ser observadas diretamente. A TRI é uma abordagem mais recente e tem como grande vantagem sobre a Psicometria Clássica, pois mesmo em amostras não representativas, os parâmetros poderão ser estimados corretamente, porquanto o cálculo dos parâmetros dos itens independe do número de sujeitos da amostra utilizada. Outra vantagem trazida por Andrade, Tavares e Valle (2000) é que a TRI permite comparar as populações, desde que submetidas a escalas que contenham alguns itens comuns, ou ainda, a comparação de pessoas da mesma população que tenham sido submetidas a escalas totalmente diferentes, pois uma das características fundamentais da TRI é que ela tem como elementos centrais os itens e não a escala como um todo. Assim, a TRI foi desenvolvida para minimizar alguns problemas da Psicometria Clássica, como a análise dos itens e com relação à fidedignidade da medida, embora essa teoria não substitua toda a Psicometria Clássica (PASQUALI; PRIMI, 2003).

Assim, para realizar a análise baseada na TRI, usou-se a função *Polymirt*, do pacote computacional *Mirt*, na linguagem R, que tem o objetivo de verificar se há a unidimensionalidade na questão pesquisada. Identificadas quantas são as dimensões que se destacam na questão perguntada aos participantes, verificou-se a carga de cada dimensão para obter o resultado da variabilidade, isto é, o quanto em porcentagem cada dimensão melhor responde a questão feita no questionário *on-line*. Tal

procedimento tem o objetivo de identificar se a questão possui uma ou mais dimensões que a responde. Por fim, a última etapa da análise se dá com a detecção de quais itens da questão do questionário *on-line* melhor explicitam a(s) dimensão(ões) encontrada(s). A identificação dos itens se dá pela verificação das cargas fatoriais e os valores da comunibilidade, isto é, quanto os fatores considerados contemplam a variabilidade de cada item da questão. Cabe ressaltar que os itens que obtiveram maiores valores numéricos de carga fatorial e de valores de comunibilidade são os itens que melhor explicitam as características da dimensão e, conseqüentemente, respondem a questão perguntada no questionário *on-line*.

A análise das respostas dos sujeitos nas entrevistas foi feita por meio da análise de conteúdo, que se caracteriza como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa a obter indicadores por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens para a inferência de conhecimentos referentes às condições da geração dessas mensagens (BARDIN, 2010). Transcritas as entrevistas, inicialmente realizou-se a construção de um quadro contendo as categorias que expressavam as características das dimensões dos sentidos atribuídos ao trabalho (significação, orientação e coerência), do estresse (avaliação psicológica, situações estressantes, estratégias de enfrentamento) e das influências das situações estressantes na maneira como o sujeito percebe o trabalho, com as respectivas falas dos sujeitos que mais expressavam essas categorias. Elaboradas matrizes, as categorias com conteúdos mais significativos foram analisadas.

3 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO: TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SANTA CATARINA

O Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (TRESC), com sede na Capital e jurisdição em todo o território do Estado, é o órgão responsável pela solução dos conflitos de interesse eleitoral e pela manutenção do cadastro dos eleitores catarinenses, bem como pela organização das eleições para preencher cargos eletivos em âmbito federal, estadual e municipal (TRESC, 2011a). O seu Planejamento Estratégico Corporativo 2010-2014 foi aprovado pela Resolução TRE/SC n. 7.769/2009, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Tribunal Superior Eleitoral para a uniformização dos planejamentos estratégicos da Justiça Eleitoral e as determinações do Conselho Nacional de Justiça. A missão e a visão corporativas foram uniformizadas nacionalmente, atendendo à orientação do Tribunal Superior Eleitoral. São elas (TRESC, 2011b):

- **Missão:** Garantir a legitimidade do processo eleitoral e o livre exercício do direito de votar e ser votado, a fim de fortalecer a democracia.
- **Visão:** Consolidar a credibilidade da justiça eleitoral, especialmente quanto à efetividade, transparência e segurança.

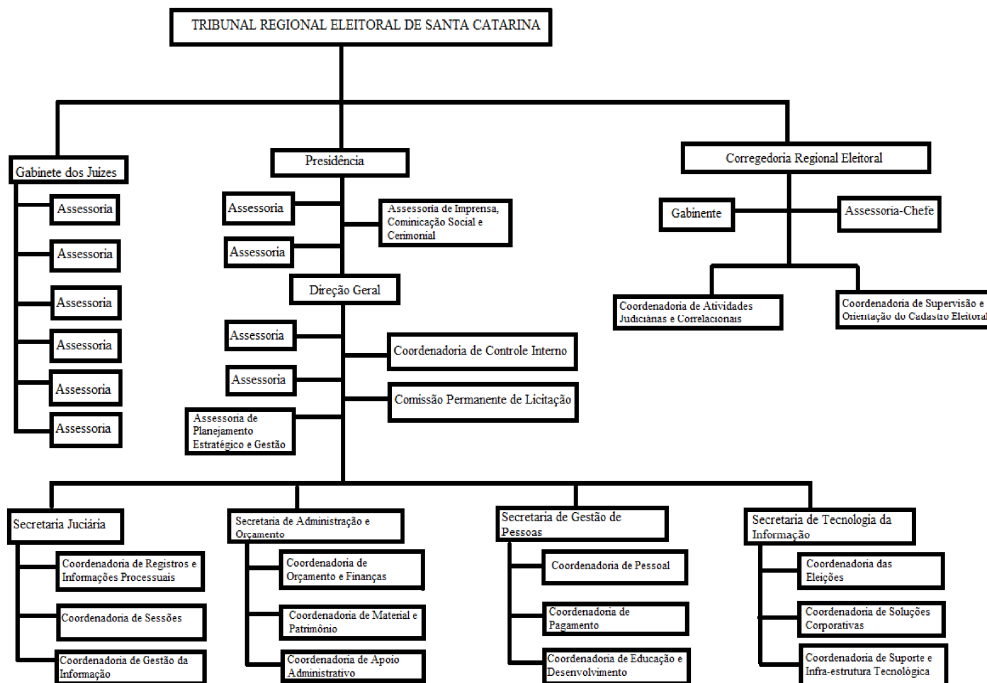
A primeira instalação do Tribunal Regional Eleitoral catarinense se deu em 14 de junho de 1932, com amparo no Decreto n. 21.076, de 24 de fevereiro de 1932 (Código Eleitoral), no qual se insere a própria instituição da Justiça Eleitoral (TRESC, 2011a). A Constituição de 1937, promulgada por Getúlio Vargas, excluiu a Justiça Eleitoral dos órgãos do Poder Judiciário; assim, durante o período de 1937 a 1945 não houve eleições no território nacional. Em 28 de maio de 1945, o Decreto-Lei n. 7.586 restabeleceu a Justiça Eleitoral e regulamentou as eleições, e em 7 de junho de 1945 foi reinstalado o Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina. Em 9 de junho de 1945, essa Corte dividiu a circunscrição sob sua jurisdição em 34 zonas eleitorais, cabendo à Capital duas delas: a 12ª e a 13ª, iniciando-se, assim, sua primeira grande tarefa, que foi qualificar os eleitores para as eleições de 2 de dezembro de 1945. Em 5 de outubro de 1946, o Tribunal foi novamente extinto e, em seguida, reinstalado, de acordo com a Constituição de 1946. Atualmente, nos Estados, as circunscrições eleitorais correspondem às zonas eleitorais, que podem ou não coincidir com os espaços territoriais dos municípios. Há zonas eleitorais que abrangem

mais de um município, e municípios que possuem mais de uma zona eleitoral. O Tribunal Superior Eleitoral, por resolução, estabelece normas para o desmembramento ou a criação de zonas eleitorais, nas quais os juízes eleitorais exercem sua jurisdição. O Estado de Santa Catarina se divide em 293 municípios, com 103 zonas eleitorais; na maioria dos casos, uma zona eleitoral abrange mais de um município. Porém, os maiores municípios estão subdivididos em mais de uma zona eleitoral, como é o caso de Florianópolis e Joinville, que contam com quatro zonas (TRESC, 2011c).

A Justiça Eleitoral não dispõe de quadro próprio. Seus membros são eleitos para mandatos de dois anos dentre magistrados de outros órgãos judiciários e advogados nomeados pelo presidente da República, contemplando a um só tempo os princípios da alternância e da garantia vitalícia. Os Tribunais Regionais, a teor do disposto no art. 120 da Carta Magna, são compostos da seguinte forma: (a) mediante eleição, pelo voto secreto, de dois Juízes, dentre os Desembargadores do Tribunal de Justiça, e de dois Juízes, dentre os Juízes de Direito, escolhidos pelo Tribunal de Justiça; (b) de um Juiz do Tribunal Regional Federal com sede na capital do Estado ou no Distrito Federal, ou, não havendo, de Juiz Federal, escolhido, em qualquer caso, pelo Tribunal Regional Federal respectivo; e (c) por nomeação, pelo presidente da República, de dois Juízes dentre seis advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral, indicados pelo Tribunal de Justiça (TRESC, 2011a).

A Secretaria do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina foi originalmente regulamentada pela Resolução TRESC n. 3.026, de 30 de novembro de 1948, seguindo os ditames da Lei n. 486, de 14 de novembro de 1948. Atualmente, sua organização está prevista na Resolução TRESC n. 6.867, de 21 de março de 1995, e obedece à seguinte estrutura: (a) Presidência; (b) Direção-Geral; (c) Assessorias; (d) Coordenadoria de Controle Interno; (e) Secretaria Judiciária; (f) Secretaria de Administração e Orçamento; (g) Secretaria de Gestão de Pessoas; e (h) Secretaria de Tecnologia da Informação (TRESC, 2011a). Na Figura 02, o organograma do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina.

Figura 02: Organograma do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina.



Fonte: TRESA (2011c)

Com relação ao processo de informatização do sistema eleitoral brasileiro, a atuação pioneira dessa Corte iniciou-se nas eleições de 15 de novembro de 1989, com a totalização dos votos por processamento eletrônico, quando o TRESA e o Serviço de Processamento de Dados - SERPRO inovaram com a descentralização de entrada de dados em 7 polos de apuração, os quais recebiam e digitavam todos os boletins de urna emitidos pelas juntas apuradoras e transmitiam *on-line* para o Centro de Processamento, em Florianópolis. No Brasil, a primeira votação eletrônica teve lugar no Município de Brusque, no 2º turno das eleições presidenciais de 1989, em caráter experimental. No pleito de 3 de outubro de 1990, o Tribunal inovou com a instalação de um microcomputador em cada zona eleitoral, a fim de totalizar e divulgar resultados parciais, transmitidos à sede do Tribunal, que somava os votos de todo o Estado, agilizando a apuração. O método foi adotado, também, em diversos plebiscitos realizados no interior de Santa Catarina, destacando-se a consulta acerca da emancipação do Distrito de Cocal do Sul, em 31 de março de 1991, quando ocorreu a primeira votação totalmente eletrônica na América Latina, abrangendo as etapas do voto e da apuração. O progressivo desenvolvimento do voto informatizado atingiu seu ápice nas eleições municipais de 1º de outubro de 2000, quando o processo foi estendido, com sucesso, a todas as zonas eleitorais do país, concretizando uma experiência sem precedentes em todo o continente sul-americano (TRESA, 2011a).

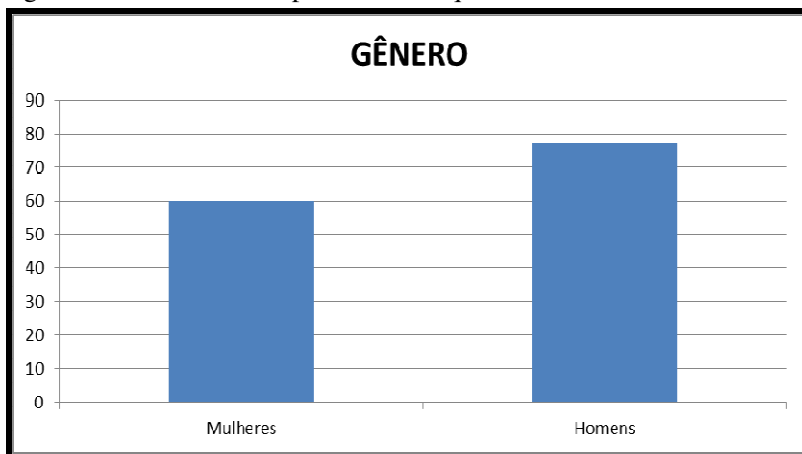
4 APRESENTAÇÃO, DISCUSSÃO E INTERPRETAÇÃO DAS INFORMAÇÕES E DOS DADOS

Este capítulo tem por objetivo descrever as informações e dados obtidos por meio da aplicação do questionário *on-line* e das entrevistas e sua análise, com base na literatura científica. Assim, primeiramente serão apresentadas a caracterização dos participantes que responderam o questionário *on-line* e as entrevistas, seguidas de sua análise.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Dos 479 servidores do TRESA que caracterizam a população desta pesquisa, 137 responderam o questionário *on-line* divulgado na página do órgão e também via mala direta. Na figura 03, o gênero dos participantes da pesquisa.

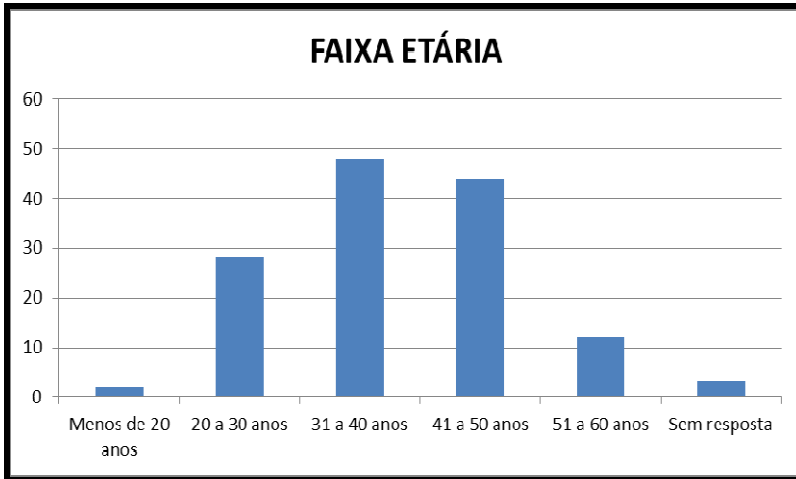
Figura 03: Gênero dos respondentes do questionário



Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como se vê na Figura 03, entre os respondentes do questionário predominou o sexo masculino, com 77 homens (56,2%), contra 60 mulheres (43,8%). A faixa etária dos respondentes é mostrada na Figura 04.

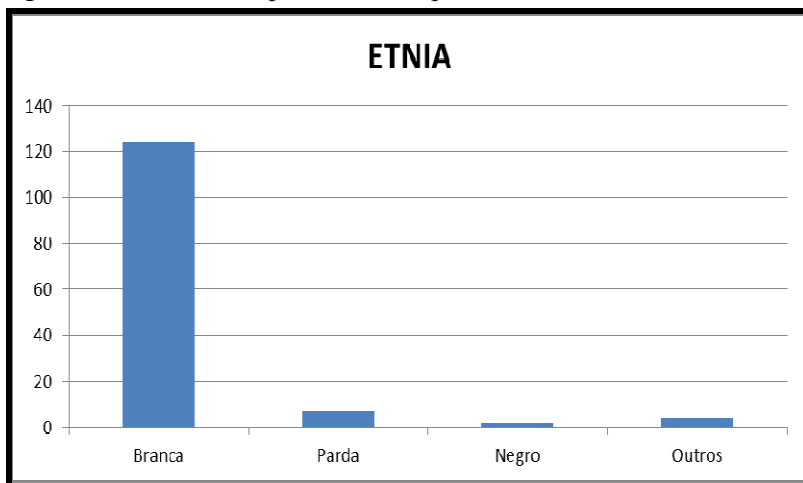
Figura 04: Faixa etária dos respondentes do questionário



Fonte: elaborado pela pesquisadora

Os sujeitos do questionário foram separados também por faixa etária, conforme Figura 04. Como se pode observar, a maioria dos respondentes encontra-se na faixa etária de 31 a 40 anos, com 48 pessoas (35,04%), seguida da faixa etária de 41 a 50 anos, com 44 pessoas (32,12%) e pela faixa etária de 20 a 30 anos, com 20 pessoas (20,14%). Na Figura 05, os participantes agrupados por etnia.

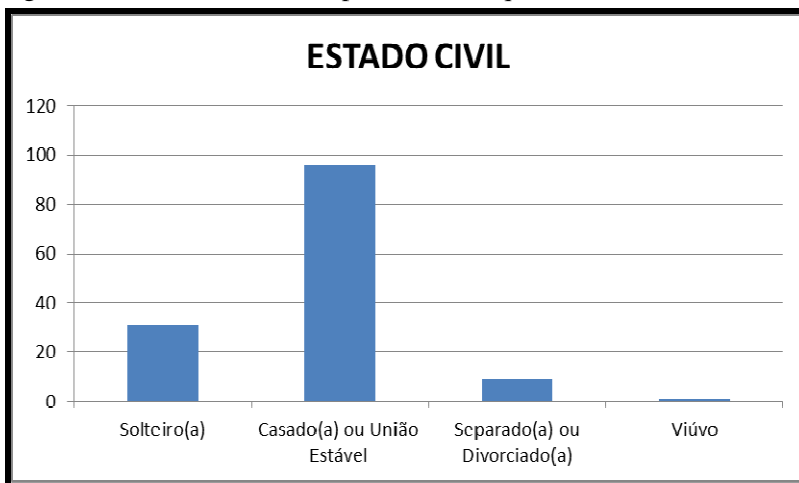
Figura 05: Etnia dos respondentes do questionário



Fonte: elaborado pela pesquisadora

Com relação à etnia dos respondentes (Figura 05), a grande maioria dos respondentes é branca, 124 pessoas (90,51%), aspecto que faz refletir sobre quem são as pessoas aprovadas nos concursos públicos, mais especificamente no TRESA, e quais são suas características de gênero, etnia, nível de instrução etc. Assim, mesmo sendo uma amostra da população total do TRESA, chama a atenção o elevado número de servidores com etnia branca, demonstrando sua prevalência em relação às demais. Na figura 06, o estado civil dos respondentes do questionário *on-line*.

Figura 06: Estado civil dos respondentes do questionário

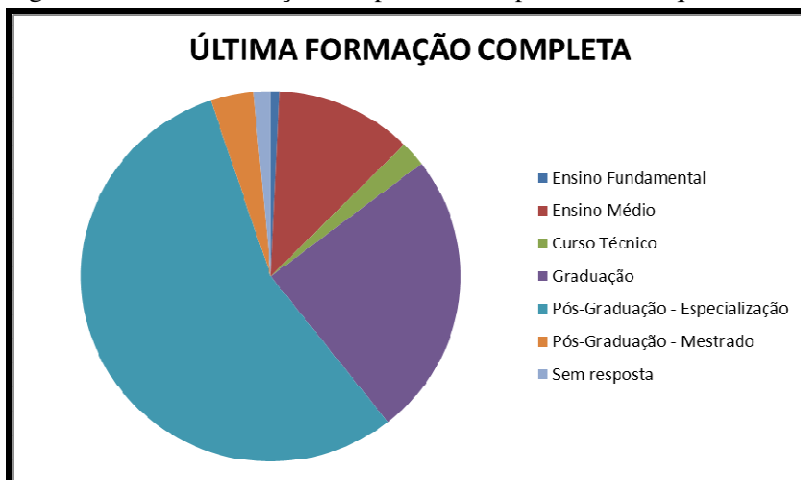


Fonte: elaborado pela pesquisadora

Conforme se vê na Figura 06, quanto ao estado civil dos pesquisados, predomina a situação de casado ou união estável com 96 pessoas (70,07%), seguida de solteiros, com 31 (22,63%).

Na Figura 07, a última formação completa dos respondentes do questionário *on-line*.

Figura 07: Última formação completa dos respondentes do questionário

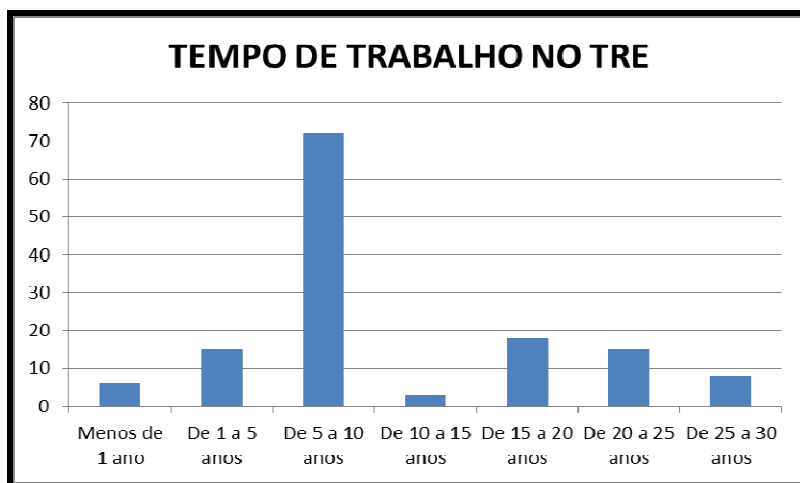


Fonte: elaborado pela pesquisadora

As informações referentes à última formação completa dos respondentes do questionário revelam 76 pessoas (55,47%) com pós-graduação em nível de especialização e 34 pessoas com graduação completa (24,82%), conforme Figura 07. Percebe-se que a maioria (80,29%) dos respondentes do questionário tem qualificação educacional. Mesmo sem haver obrigatoriedade de habilitação específica para trabalhar no TRESA, percebe-se que mais da metade dos respondentes está se qualificando, com duas hipóteses, porquanto esse aspecto não foi investigado na pesquisa. Uma das hipóteses é que os participantes buscam especialização porque lhes acrescenta uma gratificação ao salário; e a outra é que para se destacar e conseguir realizar o seu trabalho com mais qualidade, as pessoas têm buscado outras alternativas, como é o caso de cursos de especialização.

As Figuras 08, 09 e 10 e as Tabelas 01 e 02 mostram os dados referentes à descrição do trabalho dos respondentes do questionário desta pesquisa. Na Figura 08, o tempo de trabalho dos respondentes do questionário *on-line* no TRESA.

Figura 08: Tempo de trabalho dos respondentes do questionário no TRESA.

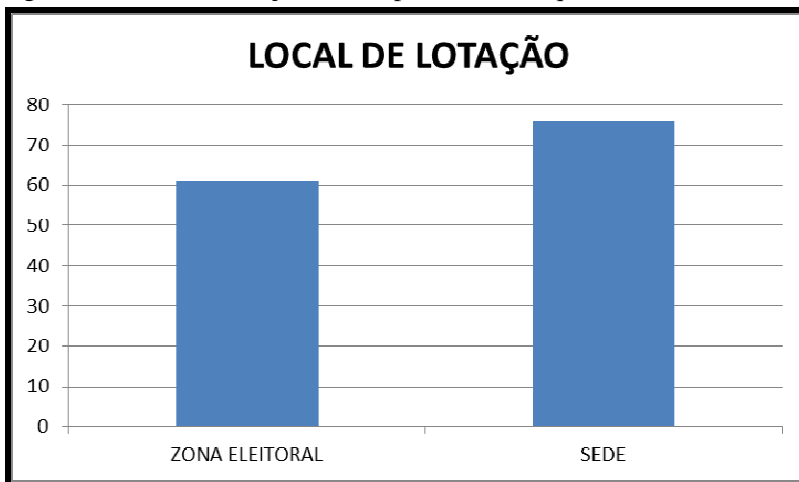


Fonte: elaborado pela pesquisadora

A Figura 08 evidencia que a maioria dos sujeitos, 72 pessoas (52,55%), atua no TRESA num período que vai de 5 a 10 anos. Esse dado se justifica porque no ano de 2005 foi aberto edital de concurso público no TRESA para provimento dos cargos criados pela Lei n. 10.842, de 20 de fevereiro de 2004, e dos cargos vagos da Sede do

TRESC, num total de 208 vagas (TRESC, 2005). Como esse concurso dobrou o número de servidores do TRESC, é de se esperar que a maioria dos respondentes do questionário *on-line* tenham de 5 a 10 anos de trabalho no TRESC. A seguir, na Figura 09, o local de lotação dos respondentes.

Figura 09: Local de lotação dos respondentes do questionário



Fonte: elaborado pela pesquisadora

Com relação ao local de lotação no TRESC, 76 pessoas (55,47%) dos que responderam o questionário trabalham na sede do TRESC e 61 pessoas (44,53%) trabalham nas zonas eleitorais. Perguntados sobre o local onde atuam, os respondentes informaram conforme se apresenta na Tabela 01.

Tabela 01: Distribuição dos respondentes do questionário por polos regionais nas zonas eleitorais

POLOS REGIONAIS DAS ZONAS ELEITORAIS	Quantidade	%
Polo 1 - Extremo Oeste	10	16,39
Polo 2 - Meio Oeste	10	16,39
Polo 3 - Região Serrana	3	4,92
Polo 4 - Alto Vale	14	22,95
Polo 5 – Norte	11	18,03
Polo 6 - Sul	8	13,11
Polo 7 - Grande Florianópolis	5	8,2
TOTAL	61	100

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Com relação aos respondentes das zonas eleitorais, como visto na Tabela 01, 14 das 61 pessoas (22,95%) estão lotadas no Polo Regional do Alto Vale, 11 pessoas (18,03%) no Polo Regional Norte, e tanto o Polo Regional do Extremo Oeste quanto do Meio Oeste tiveram 10 pessoas (16,39%) que participaram da pesquisa. Dos respondentes da Sede, a Tabela 02 exibe o local de sua atuação.

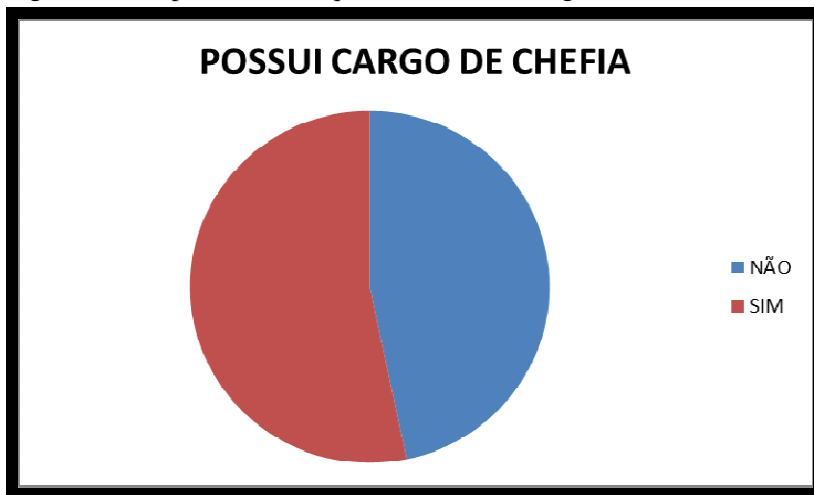
Tabela 02: Distribuição do local na sede onde trabalham os respondentes do questionário

LOCAL NA SEDE ONDE TRABALHA	Quantidade	%
Secretaria Judiciária	8	10,53
Secretaria de Administração e Orçamento	20	26,32
Secretaria de Gestão de Pessoas	14	18,42
Secretaria de Tecnologia da Informação	17	22
Direção Geral	3	3,95
Presidência	2	2,63
Corregedoria Regional Eleitoral	5	6,58
Gabinete Juízes	4	5,26
Sem resposta	3	3,95
Total	76	100

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Dos 76 respondentes da sede, 17 pessoas (22%) trabalham na Secretaria de Tecnologia da Informação, 15 pessoas (19,74%) trabalham na Secretaria de Administração e Orçamento e 14 pessoas (18,42) na Secretaria de Gestão de Pessoas. Por fim, dos 137 respondentes, 73 (53,28%) estão em cargo de chefia, como se mostra na Figura 10.

Figura 10: Respondentes do questionário com cargo de chefia



Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como apresentado no método desta pesquisa, no final do questionário *on-line* havia uma pergunta convidando os participantes que responderam o questionário a realizar uma entrevista para aprofundar os assuntos trabalhados no questionário. Assim, das 137 pessoas que responderam o questionário, somente 12 se dispuseram a participar da entrevista, das quais oito selecionadas participaram das entrevistas pelo critério de acessibilidade para realizá-las. No Quadro 10, algumas características dos participantes das entrevistas. Convém salientar que alguns dados foram omitidos para preservar a identidade dos entrevistados.

Quadro 10: Caracterização dos entrevistados

Entrevistados	Sexo e Estado Civil	Idade	Formação	Lotação no TRE	Tempo no TRE	Tipo de vínculo	Cargo de chefia
E1	Fem. Casada	31 a 40 anos	Graduação	Sede	De 5 a 10 anos	Técnica-judiciária	Não
E2	Masc. Casado	31 a 40 anos	Pós-graduação	Zona Eleitoral	De 5 a 10 anos	Técnico-judiciário	Não
E3	Masc. Casado	31 a 40 anos	Pós-graduação	Sede	De 15 a 20 anos	Técnico-judiciário	Sim
E4	Masc. Casado	51 a 60 anos	Ensino Médio	Zona Eleitoral	De 5 a 10 anos	Técnico-judiciário	Não
E5	Fem. Casada	31 a 40 anos	Pós-graduação	Zona Eleitoral	De 5 a 10 anos	Técnica-judiciária	Não
E6	Masc. Casado	20 a 30 anos	Pós-graduação	Zona Eleitoral	De 5 a 10 anos	Analista judiciário	Sim
E7	Masc. Casado	31 a 40 anos	Pós-graduação	Zona Eleitoral	De 5 a 10 anos	Analista judiciário	Sim
E8	Masc. Casado	31 a 40 anos	Ensino Médio	Zona Eleitoral	De 5 a 10 anos	Técnico judiciário	Sim

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Conforme o Quadro 10, a maioria dos entrevistados foi do sexo masculino, está lotado nas zonas eleitorais, tem idade entre 31 e 40 anos, todos casados, nível de instrução com pós-graduação e o vínculo com o TRESA é como técnico judiciário. Essa pós-graduação da maioria dos participantes é *lato sensu*, nível de especialização.

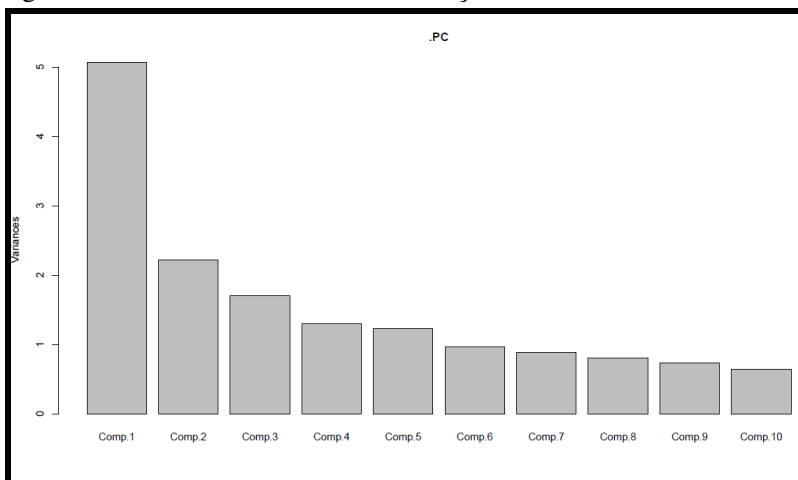
Realizada a descrição dos participantes do questionário *on-line* e das entrevistas, serão apresentados agora os resultados e a análise do questionário *on-line*, seguidos da análise das entrevistas.

4.2 INFORMAÇÕES REFERENTES AO TRABALHO NO TRESA COLHIDAS NO QUESTIONÁRIO ON-LINE

4.2.1 O Trabalho no Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Morin (2001) adverte que quando se estuda o trabalho é importante saber o que os indivíduos pensam a respeito dele. Por isso perguntou-se aos participantes que preencheram o questionário *on-line* como eles definem o trabalho no TRESA. Com o resultado, primeiramente se verificou o número de dimensões significativas que essa questão apresentou por meio da análise dos componentes principais que explora a matriz de correlação dos itens da questão do questionário *on-line*, como se observa na Figura 11.

Figura 11: Análise dimensional da definição de trabalho no TRESA



Fonte: elaborado pela pesquisadora

Com base nos autovalores da matriz de correlação, a análise dimensional do gráfico da Figura 11 sugere uma dimensão dominante, pois o primeiro componente principal (Comp. 1) possui variância aproximada de 5 unidades, razoavelmente superior à variância dos demais componentes. Como são 19 itens, a porcentagem de variância explicada pelo primeiro componente principal é de $5/19 = 26,3\%$, aproximadamente. Embora tenha uma dimensão dominante, as variâncias do segundo e terceiro componentes ainda são elevadas, razão pela qual se fez também análise fatorial com dois e três fatores para explorar se há alguma subestrutura nas respostas que produza duas ou três dimensões interpretáveis. A Tabela 03 apresenta os resultados de uma análise fatorial de informação completa com dois fatores, ou seja, considerando que o constructo em questão possa ter duas dimensões.

Tabela 03: Análise fatorial dos itens da questão no questionário *on-line* sobre a definição do trabalho no TRES C

ANÁLISE DIMENSIONAL COM DOIS FATORES			
ITEM	F_1*	F_2**	h2***
1	-0,013	0,515	0,260
2	-0,221	0,361	0,112
3	-0,105	0,193	0,031
4	0,547	0,138	0,382
5	0,649	-0,001	0,420
6	0,541	0,117	0,361
7	-0,158	0,368	0,111
8	0,687	0,100	0,540
9	0,806	-0,303	0,536
10	0,097	0,383	0,187
11	0,048	0,521	0,295
12	-0,328	0,982	0,800
13	0,423	0,558	0,689
14	0,987	-0,241	0,832
15	0,683	0,114	0,545
16	0,327	0,399	0,376
17	1,000	-0,243	0,854
18	0,323	0,010	0,107
19	0,624	-0,094	0,349

* F_1 indica a carga fatorial do item na primeira dimensão

** F_2 indica a carga fatorial do item na segunda dimensão

*** h2 indica a comunalidade, isto é, o quanto os fatores considerados contemplam a variabilidade de cada item.

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Ao realizar a análise fatorial com dois fatores (Tabela 03), verificou-se que o coeficiente de correlação entre eles foi de 0,42, donde se infere que os dois fatores (F_1 e F_2) têm correlação positiva moderada. Assim, na presente pesquisa, para conhecer como os sujeitos pesquisados definem o trabalho serão interpretadas as duas dimensões. Ao verificar a importância de cada fator pelos padrões de respostas observados, obteve-se 29,26% para F_1; e 14,18% para F_2. Para detectar quais itens da questão no questionário *on-line* melhor explicitam as duas dimensões e, dessa forma, melhor demonstram qual a definição do trabalho para os sujeitos pesquisados, verificaram-se os que tiveram maiores cargas fatoriais (F_1 e F_2 da Tabela 03), resultando nove itens associados ao primeiro fator e quatro associados ao segundo fator, como se expõe nos Quadros 11 e 12, respectivamente.

Quadro 11: Nove itens, em ordem de cargas fatoriais no fator F_1, da definição do trabalho.

Nº	ITEM	F_1
17	Permite aprendizagem contínua	1,000
14	Permite que você se aperfeiçoe	0,987
9	É agradável	0,806
8	Acrescenta valor a alguma coisa	0,687
15	É central em sua vida	0,683
5	Permite a você ter um sentimento de pertencimento	0,649
19	Permite reconhecimento social	0,624
4	Oferece uma contribuição para a sociedade	0,547
6	É mentalmente exigente	0,541

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Quadro 12: Quatro itens, em ordem de cargas fatoriais no fator F_2, da definição do trabalho.

	ITEM	F_2
12	Você é obrigado a realizar	0,982
13	Outras pessoas se beneficiam	0,558
11	Você deve prestar contas	0,521
1	Você faz em algum lugar específico	0,515

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como visto no Quadro 11, os itens da primeira dimensão que mais definem o trabalho no TRESA para os pesquisados são:

- Que permite aprendizagem contínua (1ª Dimensão, Item 17).
- Permite que você se aperfeiçoe (1ª Dimensão, Item 14).

- É agradável (1ª Dimensão, Item 9).

Já no caso do Quadro 12, os itens da segunda dimensão que definem o trabalho no TRESA para os participantes são:

- Você é obrigado a realizar (2ª Dimensão, Item 12).
- Outras pessoas se beneficiam (2ª Dimensão, Item 13).
- Você deve prestar contas (2ª Dimensão, Item 11).
- Você faz em algum lugar específico (2ª Dimensão, Item 1).

Percebe-se que o trabalho no TRESA é definido com aspectos positivos a partir dos itens da primeira dimensão, como visto nas abordagens de Ribas (2003) e Bastos, Pinho e Costa (1995). Assim, o trabalho é visto pelos participantes mais sob os aspectos da aprendizagem, no qual eles têm a oportunidade de se aperfeiçoar, de se aprimorar, num trabalho agradável e prazeroso. Com relação aos itens da segunda dimensão, percebe-se que eles correspondem mais a concepções negativas, como foi apresentado pelo grupo MOW (1987), pois os participantes sentem que são obrigados a realizar o seu trabalho, devem prestar contas, realizam-no em lugar específico e outras pessoas se beneficiam dele. Tal fato condiz com a realidade das atividades no TRESA, pois, por ser um órgão público, suas funções são regidas pelo que preconiza a legislação, devendo seus servidores prestar contas aos órgãos fiscalizadores. Por considerar mais de uma dimensão, uma voltada a aspectos mais positivos e outra relacionada a concepções mais negativas, o entendimento do que é o trabalho reforça a ideia do seu caráter multifacetado, como foi enfatizado por Alberton (2008), lembrando que a primeira dimensão (positiva) predominou na resposta dos participantes.

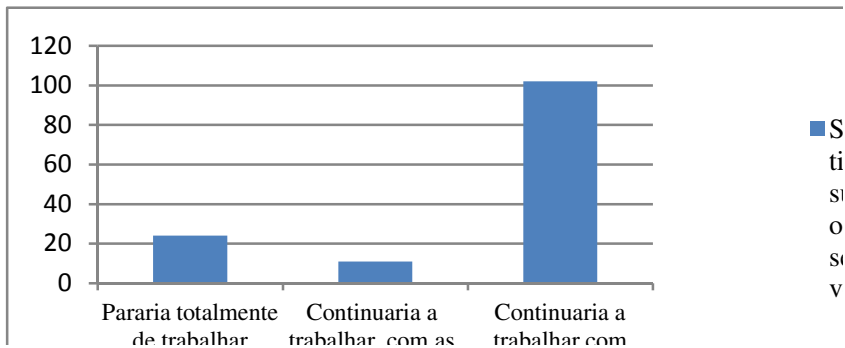
Em pesquisas pretéritas, também se encontrou a definição de trabalho com aspectos positivos, como no estudo com estudantes de administração e administradores realizado por Morin (2001) e na pesquisa com publicitários realizada por Alberton (2008). Tanto na pesquisa de Morin (2001) como na de Alberton (2008), a única concepção diferente da encontrada aqui é que, para os sujeitos das duas pesquisas, o trabalho é compreendido como atividade remunerada: para executá-lo, alguém recebe um salário. Já para os pesquisados do TRESA, não é tão significativa a remuneração no entendimento do que seja o trabalho, não o associam a um emprego. Tal visão também difere do pensamento de Tolfo et al. (2011): com o capitalismo, o trabalho se associou ao sustento material e ao emprego, caracterizando-se pelas relações contratuais assalariadas.

Os resultados similares dos sujeitos das pesquisas de Morin (2001) e Alberton (2008) com os trabalhadores do TRESA são que o trabalho acrescenta valor a alguma coisa, permite melhorar, aperfeiçoar e traz uma contribuição para a sociedade; este último aspecto foi encontrado no estudo de Morin (2001). Assim, no geral, os aspectos levantados na presente pesquisa corroboram os achados encontrados tanto na pesquisa de Morin (2001) como na de Alberton (2008). Deve-se ressaltar que, para Morin (2001), esses aspectos definidores do trabalho predizem as características que deveriam ter um trabalho que tem sentido, devendo esse aspecto ser um dos que serão verificados na questão do questionário *on-line* que perguntou aos sujeitos se há essa relação entre o que é o trabalho e os sentidos que lhe são atribuídos.

4.2.2 Centralidade do trabalho

Morin (1996) esclarece que avaliar a centralidade do trabalho significa avaliar a importância ou o valor que o trabalho tem na vida da pessoa que o executa. Assim, foi perguntado aos sujeitos o que eles fariam, caso tivessem dinheiro suficiente para viver sem trabalhar. Essa questão teve como objetivo verificar a centralidade do trabalho, como foi utilizada por Alberton (2008), Harpaz e Fu (2002) e MOW (1987). A resposta a essa questão é apresentada na Figura 12.

Figura 12: Respostas relativas ao que os respondentes fariam caso tivessem dinheiro suficiente para viver sem trabalhar.



Fonte: elaborado pela pesquisadora

Ao analisar a Figura 12, percebe-se que a maioria dos sujeitos pesquisados (74,45%) continuaria a trabalhar mesmo se não necessitasse, porém com diferentes condições; 17,52% parariam totalmente de trabalhar e 8,03% continuariam a trabalhar na mesma

profissão e nas mesmas condições de hoje. Os achados reforçam o entendimento da centralidade do trabalho, como salientaram alguns autores (ALBERTON, 2008; COUTINHO, KRAWULSKI, SOARES, 2007; MORIN, TONELLI, PLIOPLAS, 2007; OLIVEIRA, 2004; OLIVEIRA et al., 2004; HARPAZ, FU, 2002; MOW, 1987). Os resultados da presente pesquisa corroboram os índices encontrados nos inúmeros estudos desse gênero feitos com indivíduos desde o início da década de 1950. Como explicitam Harpaz e Fu (2002), 65-95% de uma amostra de indivíduos trabalhadores em diferentes países responderam que continuariam a trabalhar independentemente da necessidade econômica. Tais resultados parecem reafirmar a centralidade do trabalho, pois embora desejem mudar as atuais condições, os sujeitos gostariam de permanecer trabalhando. Pesquisa realizada por Alberton (2008) com publicitários também obteve elevado percentual (85%) de sujeitos que continuariam a trabalhar, mas em condições diferentes.

No Quadro 13, os motivos que fariam os pesquisados do TRESA continuar trabalhando, mas em condições diferentes.

Quadro 13: Motivos que fariam os pesquisados do TRESA continuar trabalhando, mas em condições diferentes, mesmo se não necessitassem.

MOTIVOS	Número de pessoas	(%)
Ter um equilíbrio maior entre trabalho e vida pessoal	27	26,47
Ter um trabalho com maior autonomia e liberdade	22	21,57
Ter um trabalho com mais responsabilidades	0	0
Ser mais reconhecido por aquilo que faço	5	4,90
Receber uma remuneração maior	6	5,88
Fazer um trabalho diferente do que eu faço hoje	14	13,73
Ter recursos suficientes para fazer o meu trabalho	1	0,98
Ter tempo suficiente para fazer o meu trabalho	0	0
Ter melhores benefícios sociais	7	6,86
Ter chances de avançar na carreira	4	3,92
Ter mais desafios	9	8,82
Outros	7	6,86
Total	102	100,00

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como se pode observar no Quadro 13, os principais motivos que fariam os pesquisados do TRESA continuar trabalhando, mas em condições diferentes, mesmo se não necessitassem, foram: ter um equilíbrio maior entre trabalho e vida pessoal (26,47%), ter um trabalho com maior autonomia e liberdade (21,57%) e fazer um trabalho diferente do de hoje (13,73%). Percebeu-se que não foi elevada a frequência dos itens apresentados no Quadro 13. Os itens que se destacaram um pouco mais levam a supor que, como já disseram que o trabalho é central na vida deles, talvez seja essa a razão de os pesquisados desejarem alcançar maior equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal. A conjectura com relação à vontade de ter um trabalho com maior autonomia e liberdade dá-se em função de os participantes da pesquisa atuarem em atividade do setor público, regida por regras, normas e legislações que devem ser obedecidas pelos trabalhadores do TRESA. Esse aspecto é observado na definição do trabalho, pois eles entendem que são obrigados a realizar as tarefas e devem prestar contas, daí o desejo que aparece nos resultados dessa questão, de fazer um trabalho diferente do que eles têm hoje. Na pesquisa realizada com publicitários por Alberton (2008), apesar de ser um público diferente, os motivos encontrados são similares aos obtidos na presente pesquisa: 45% dos sujeitos escolheram ter um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, 26% ter seu próprio negócio e 14% fazer um trabalho com mais autonomia e liberdade.

Outra questão que também verificou a centralidade do trabalho foi que no questionário *on-line* pediu-se aos participantes da pesquisa que colocassem em ordem de importância na sua vida cada uma das esferas (comunidade, educação, família, lazer, espiritualidade, saúde e trabalho), pois como explicita Morin (1996; 2011), para identificar se um trabalho é significativo, devem-se considerar as relações do trabalho com as diferentes esferas da vida pessoal. Os resultados dos três primeiros lugares de importância estão na Tabela 04.

Tabela 04: Esferas da vida segundo sua importância para os participantes da pesquisa

Esferas da vida	1ºLugar	%	2ºLugar	%	3ºLugar	%
Comunidade	1	0,73	1	0,73	4	2,92
Educação	1	0,73	21	15,33	21	15,33
Família	96	70,07	27	19,71	7	5,11
Lazer	5	3,65	14	10,22	23	16,79
Espiritualidade	6	4,38	8	5,84	15	10,95
Saúde	21	15,33	51	37,23	32	23,36
Trabalho	7	5,11	15	10,95	35	25,55
TOTAL	137	100	137	100	137	100

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como se observou na Tabela 04, em primeiro lugar na vida dos respondentes do questionário está a família (70,07%) com destaque expressivo. Em segundo lugar, predomina a saúde e em terceiro lugar com 25,55%, apareceu como esfera importante o trabalho, seguido da saúde com 23,36%. Assim, percebe-se a grande importância que a família tem para os pesquisados, o que se pode fazer uma relação com a questão anterior, quando o desejo deles, caso tivessem dinheiro suficiente, era conseguir um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Assim, infere-se que essa vontade exista pelo fato de a família ser a esfera mais importante para a maioria dos pesquisados.

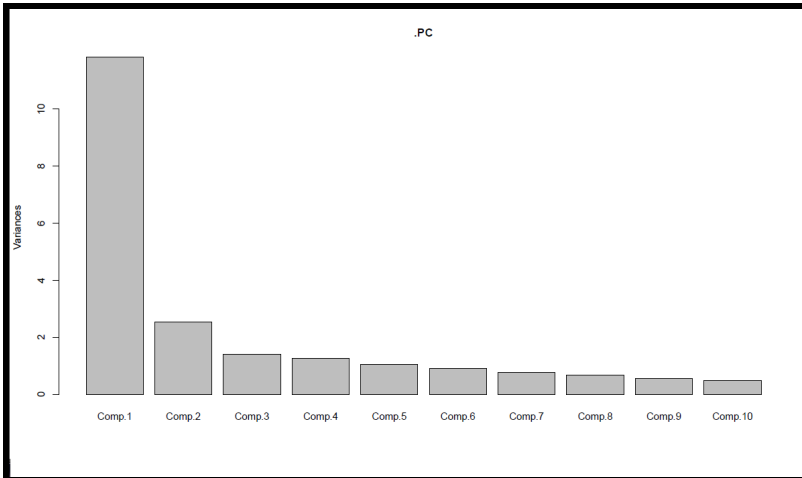
Bastos, Pinho e Costa (1995) investigaram o significado do trabalho em vinte organizações (quatro empresas públicas prestadoras de serviços de infraestrutura e financeiras, sete órgãos de administração pública direta e nove empresas privadas) com um total de 1013 sujeitos participantes. Como na presente pesquisa, os autores investigaram o peso atribuído ao trabalho comparando-o às demais esferas da vida dos investigados e obtiveram como resultado que a família, o trabalho e o lazer são as três esferas de maior importância na vida dos indivíduos, respectivamente. Assim, os resultados encontrados pelos autores corroboram a família também percebida como a esfera de maior importância, mas difere na importância do trabalho, vindo logo em seguida, e o lazer que também apareceu como algo importante. Para os autores, essas esferas encontradas talvez sejam aquelas que competem pela dedicação e compromisso do trabalhador e podem transformar-se

em fonte de conflitos individuais com a família ou com a organização empregadora.

4.2.3 Sentidos atribuídos ao trabalho no TRES

A identificação do que permite aos trabalhadores do TRES atribuir sentido ao seu trabalho se deu por meio de 25 itens na questão do questionário *on-line*, que foram elaborados com base nas características elencadas por Morin (2001) para que um trabalho tenha sentido. Primeiramente, realizou-se a análise dos componentes principais que explora a matriz de correlação dos itens da questão do questionário *on-line* para verificar uma ou mais dimensões nessa questão, como se pode observar na Figura 13.

Figura 13: Análise dimensional dos sentidos atribuídos ao trabalho



Fonte: elaborado pela pesquisadora

Com relação aos sentidos atribuídos ao trabalho, o gráfico da Figura 13 mostra que há duas dimensões (representadas pelos componentes principais Comp.1 e Comp.2) que se destacam, com o Comp. 1 se sobressaindo consideravelmente. O primeiro componente principal (Comp. 1) com variância em torno de 12 unidades, bem superior à variância dos demais componentes. Como são 25 itens, a porcentagem de variância explicada pelo primeiro componente principal é de $12/25=48\%$, aproximadamente. Embora tenha uma dimensão dominante, a variância do segundo componente se sobressaiu um pouco, e por isso, fez-se uma análise fatorial com dois fatores para explorar se

há alguma subestrutura nas respostas que produza duas dimensões interpretáveis, como é visto na Tabela 05.

Tabela 05: Análise fatorial dos itens da questão no questionário *on-line* sobre os sentidos atribuídos ao trabalho

ANÁLISE DIMENSIONAL COM DOIS FATORES			
ITEM	F_1	F_2	h2
1	0,823	0,006	0,674
2	0,743	- 0,076	0,592
3	0,815	-0,035	0,683
4	0,916	0,023	0,826
5	0,937	0,077	0,841
6	0,912	0,102	0,786
7	0,905	-0,011	0,824
8	0,902	0,011	0,808
9	0,712	-0,181	0,618
10	0,903	-0,031	0,833
11	0,744	-0,198	0,682
12	0,774	-0,059	0,630
13	0,623	0,038	0,375
14	0,684	0,064	0,445
15	0,722	0,025	0,511
16	0,801	0,173	0,587
17	0,838	0,036	0,684
18	0,803	-0,103	0,706
19	-0,070	-0,911	0,796
20	0,020	-0,968	0,949
21	-0,026	-0,953	0,893
22	0,333	-0,160	0,169
23	0,577	0,010	0,330
24	0,835	0,010	0,692
25	0,706	0,108	0,464

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como na questão da definição do trabalho, verificou-se o coeficiente de correlação entre os dois fatores de 0,30, entendendo-se que F_1 e F_2 têm correlação positiva fraca. Para identificar os sentidos atribuídos ao trabalho pelos participantes também serão interpretadas duas dimensões. Ao verificar a importância de cada fator em termos dos padrões de respostas observados, obteve-se 54,23% para F_1 e 11,44% para F_2. Para detectar quais itens da questão no questionário *on-line* melhor explicitam as duas dimensões e assim, melhor demonstram os sentidos atribuídos ao trabalho para os sujeitos pesquisados, verificaram-se os que tiveram maiores cargas fatoriais (F_1 e F_2 da

Tabela 05) de cada item da questão, resultando vinte e um itens bastante associados ao primeiro fator e três itens associados ao segundo fator, que estão expostos nos Quadros 14 e 15, respectivamente.

Quadro 14: 21 itens em ordem de predominância com maiores cargas fatoriais da questão dos sentidos atribuídos ao trabalho da primeira dimensão

	ITEM	F_1
5	Permite exercer meus talentos e minhas competências com a execução das tarefas	0,937
4	Gera um sentimento de realização e prazer com a execução das tarefas	0,916
6	Permite resolver problemas com a execução das tarefas	0,912
7	Permite aprender novas competências com a execução das tarefas	0,905
10	Dá oportunidades para vencer desafios	0,903
8	Corresponde às exigências do trabalho com o conjunto dos meus valores, dos meus interesses e das minhas competências	0,902
17	Permite ter um impacto sobre as decisões tomadas pelos gestores	0,838
24	Tem objetivos claros e valorizados	0,835
1	É uma atividade produtiva que agrega valor a alguma coisa	0,823
3	Conduz a resultados úteis por meio da sua realização	0,815
18	Possibilita ser reconhecido pelas minhas habilidades e contribuições ao sucesso da organização	0,803
16	Há o prazer em trabalhar com os colegas, mesmo em projetos difíceis	0,801
12	Possibilita perceber meu senso de responsabilidade	0,774
11	Possibilita desenvolver minha autonomia	0,774
2	É organizado de maneira eficiente	0,743
15	Transcende meus interesses particulares para dedicação a uma causa importante e significativa	0,722
9	Possibilita realizar minhas ambições	0,712
25	Possibilita um trabalho útil para a sociedade	0,706
14	As relações entre as pessoas são sólidas, verdadeiras e profundas	0,684
13	Deve ser feito de maneira socialmente responsável	0,623
23	Mantém-me ocupado	0,577

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Quadro 15: Três itens em ordem de predominância com maiores cargas fatoriais da questão dos sentidos atribuídos ao trabalho da segunda dimensão

Nº	ITEM	F 2
20	Proporciona um salário que me dá um sentimento de segurança	-0,968
21	Proporciona um salário que me possibilita ser autônomo e independente	-0,953
19	Possibilita um salário que satisfaz as minhas necessidades básicas	-0,911

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Os 21 itens descritos no Quadro 14 destacam as características gerais do trabalho que tem sentido para os sujeitos pesquisados. Como visto no Quadro 14, os itens da primeira dimensão que tiveram mais destaques na mensuração das cargas fatoriais e são as características que mais determinam um trabalho com sentido para os pesquisados foram:

- Permite exercer meus talentos e minhas competências com a execução das tarefas (1ª Dimensão, Item 5).
- Gera um sentimento de realização e prazer com a execução das tarefas (1ª Dimensão, Item 4).
- Permite resolver problemas com a execução das tarefas (1ª Dimensão, Item 6).
- Permite aprender novas competências com a execução das tarefas (1ª Dimensão, Item 7).
- Dá oportunidades para vencer desafios (1ª Dimensão, Item 10).
- Corresponde às exigências do trabalho com os conjuntos dos meus valores, dos meus interesses e das minhas competências (1ª Dimensão, Item 8).

No caso do Quadro 15, os itens da segunda dimensão que caracterizam um trabalho com sentido para os participantes foram:

- Proporciona um salário que me dá um sentimento de segurança (2ª Dimensão, Item 20).
- Proporciona um salário que me possibilita ser autônomo e independente (2ª Dimensão, Item 21).
- Possibilita um salário que satisfaz as minhas necessidades básicas (2ª Dimensão, Item 19).

Alguns dos aspectos que contribuem para que o pesquisado veja sentido no seu trabalho são similares às definições do que é o trabalho

para os sujeitos, confirmando a argumentação de Morin de que os aspectos definidores do trabalho predizem “as características que deveria ter um trabalho que tem sentido” (2001, p. 14). O trabalho que é entendido pelos participantes como uma oportunidade de aprendizagem e aperfeiçoamento se relaciona com uma das características que auxiliam os participantes a perceberem que o seu trabalho tem sentido, pois para os sujeitos da pesquisa, um trabalho que tem sentido permite aprender novas competências com a execução das tarefas. Outra relação que se faz entre a definição de trabalho e a característica de um trabalho com sentido é que, para os pesquisados, o trabalho é entendido como algo agradável. Assim, percebe-se a relação quando para os sujeitos outro aspecto que dá sentido ao trabalho é que ele deve gerar um sentimento de realização e prazer com sua execução. Embora a concepção do trabalho para os participantes não esteja vinculada ao salário, percebeu-se, pelas características da segunda dimensão, que o salário é um aspecto importante para que o sujeito veja sentido no seu trabalho, pois essa remuneração lhe proporciona um sentimento de segurança, autonomia e independência para sua subsistência.

Ao analisar os itens que mais contribuem para que os trabalhadores do TRESA percebam sentido no seu trabalho, nota-se que eles se localizam na dimensão individual, como pregam Morin, Tonelli e Plioplas (2007), caracterizado como o sentido que o trabalho assumiu para a própria pessoa: considerando que o sentido é uma construção pessoal, é de se esperar que a ênfase recaia mais nos aspectos individuais, como foi abordado por alguns autores ao argumentarem que o sentido é entendido como uma apreensão individual dos significados coletivos nas experiências cotidianas (TOLFO, et al., 2005; TOLFO e PICCININI, 2007; TOLFO et al., 2011). Cumpre salientar que embora predominem as questões individuais e subjetivas, Morin, Tonelli e Plioplas (2007) também identificam, nos sentidos, aspectos relacionados às questões organizacionais e sociais.

As respostas dos participantes evidenciam na dimensão individual aspectos relacionados a satisfação pessoal, aprendizagem e independência e sobrevivência, como apresentaram Morin, Tonelli e Plioplas (2007). No caso da satisfação pessoal, entende-se com sentido aquele trabalho que dá prazer a quem o realiza, pois além de gostar do que faz, o trabalhador também tem a sensação de superar desafios, características estas similares aos aspectos que contribuem para os participantes da pesquisa perceberem sentido no seu trabalho, porquanto para os sujeitos da pesquisa, tem sentido aquele trabalho cuja execução gera um sentimento de realização e prazer, propiciando oportunidades

para vencer desafios. Com relação ao tópico da aprendizagem, percebeu-se que uma das características que dão sentido ao trabalho para os sujeitos da pesquisa está relacionada com a possibilidade de aprender novas competências com sua execução. Isso confirma o pensamento de Morin, Tonelli e Plioplas (2007), de que a aprendizagem é vista como uma atividade que possibilita a aquisição de habilidades e conhecimentos, aprimorando as competências do trabalhador. No caso do aspecto relativo a independência e sobrevivência, Morin, Tonelli e Plioplas (2007) lembram que o ganho financeiro do fruto do trabalho é associado à perspectiva de autonomia e independência, aspectos estes encontrados nas respostas de características de um trabalho com sentido para os participantes da pesquisa.

Na pesquisa realizada por Alberton (2008) com publicitários, o autor verificou também que os sentidos do trabalho para seus sujeitos estão relacionados mais com a questão da dimensão individual (MORIN; TONELLI; PLIOPLAS, 2007), como ocorreu na presente pesquisa. As similaridades encontradas nesta pesquisa no que se refere a um trabalho com sentido foram: ter prazer em fazê-lo, poder aprender e se aperfeiçoar e auferir um salário para suprir as necessidades dos pesquisados. No caso das diferenças encontradas nas características de um trabalho com sentido entre os sujeitos pesquisados por Alberton (2008) e os trabalhadores do TRESA, percebeu-se que para os publicitários um trabalho com sentido é aquele que permite exercitar sua criatividade e inovação, aspectos até presumíveis, pela natureza de um trabalho no qual a criatividade é fator imprescindível.

Na pesquisa realizada por Morin (2001) com estudantes de administração e administradores de Québec e França, os resultados evidenciaram seis características do trabalho com sentido: é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa; é intrinsecamente satisfatório; é moralmente aceitável, é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; garante segurança e autonomia e mantém ocupado. O que se pode observar de semelhança entre os resultados encontrados pela autora e a presente pesquisa foi a característica de um trabalho que é intrinsecamente satisfatório e garante segurança e autonomia, pois está relacionado com prazer e sentimento de realização que pode proporcionar, além de permitir exercitar talentos e competências, resolver problemas, ter novas experiências, aprender novas competências, levando o trabalhador a atualizar-se, desenvolver seu potencial e aumentar sua autonomia. Assim, percebe-se que para os participantes da presente pesquisa, o trabalho com sentido está relacionado à satisfação oriunda do exercício das atividades, eles

exercem seus talentos e competências, resolvem problemas, vencem desafios, aprendem novas competências e percebem a coerência das exigências do seu trabalho com os seus valores, interesses e competências. Além disso, o trabalho dá-lhes segurança e autonomia por estar associado à noção de emprego, cuja remuneração lhes permite prover as necessidades básicas, gerando a sensação de segurança.

4.2.4 Estresse no trabalho

Para a análise do grau geral de estresse no trabalho dos sujeitos pesquisados, fez-se um tratamento estatístico para buscar a média geral dos valores dados pelos sujeitos ao responderem a EET. Assim, a média geral da amostra foi de 2,13 ($DP = 0,87$; mínimo de 1 e máximo de 4,52), o que é considerada pela pesquisadora como indicador moderado de nível de estresse entre os participantes. Para ser avaliado como um índice de estresse considerável, nesta pesquisa utilizaram-se os resultados com valor igual ou acima de 3,0, a exemplo de outras pesquisas que também usaram como instrumento de investigação do estresse a EET e que também obtiveram como média geral um indicador moderado do nível de estresse entre os sujeitos pesquisados (TAMAYO, 2007; SERVINO, 2010). Na pesquisa realizada por Tamayo (2007) com objetivo de verificar o efeito dos valores organizacionais sobre o estresse em 626 empregados de uma agência bancária, o grau de estresse médio nos sujeitos foi de 2,49, com desvio padrão de 0,60. Como o escore de 2,40 está próximo do ponto médio teórico que na escala utilizada de cinco pontos é 3,0, Tamayo (2007) entendeu que o estresse dos trabalhadores é médio e muito homogêneo, como revela o baixo desvio padrão. Ao investigar os principais fatores estressantes e as estratégias de enfrentamento mais utilizadas por 307 profissionais de tecnologia da informação, Servino (2010) obteve como média geral do nível de estresse o valor de 2,78, também considerando nível moderado de estresse entre os seus sujeitos da pesquisa; o autor não informou o desvio padrão.

Na presente pesquisa, identificaram-se 22 sujeitos (16,06% da amostra) com médias finais individuais de valor igual ou superior a 3,0, podendo já ser classificado como considerável índice de estresse. A média geral da amostra de sujeitos considerados estressados foi de 3,64 ($DP = 0,47$; mínimo de 3,0 e máximo de 4,52).

Com base no cálculo das médias de cada item da escala, podem ser identificados os itens que obtiveram os valores mais elevados, e, por

esses itens, localizar as situações estressantes mais presentes de acordo com a percepção dos sujeitos pesquisados, conforme Tabela 06.

Tabela 06: Lista das situações estressantes na Escala de Estresse no Trabalho

Situação estressante	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
1 A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	1	5	2,65	1,4
2 O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	1	5	2,42	1,32
3 A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	1	5	2,48	1,38
4 Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	1	5	1,96	1,34
5 Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	1	5	2,80	1,4
6 Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	1	5	2,12	1,15
7 A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	1	5	1,93	1,17
8 Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	1	5	1,61	1,25
9 Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	1	5	1,70	1,15
10 Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	1	5	2,12	1,36
11 Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	1	5	1,91	1,36
12 Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	1	5	2,31	1,54
13 Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	1	5	2,32	1,36
14 Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	1	5	2,17	1,44
15 Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	1	5	2,39	1,47
16 As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado	1	5	3,12	1,57
17 Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	1	5	2,42	1,56
18 A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	1	5	1,79	1,07
19 A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	1	5	1,80	1,14
20 Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	1	5	1,62	1,20
21 Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	1	5	1,66	1,23
22 O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	1	5	2,06	1,34
23 Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	1	5	1,61	1,40

Fonte: elaborado pela pesquisadora

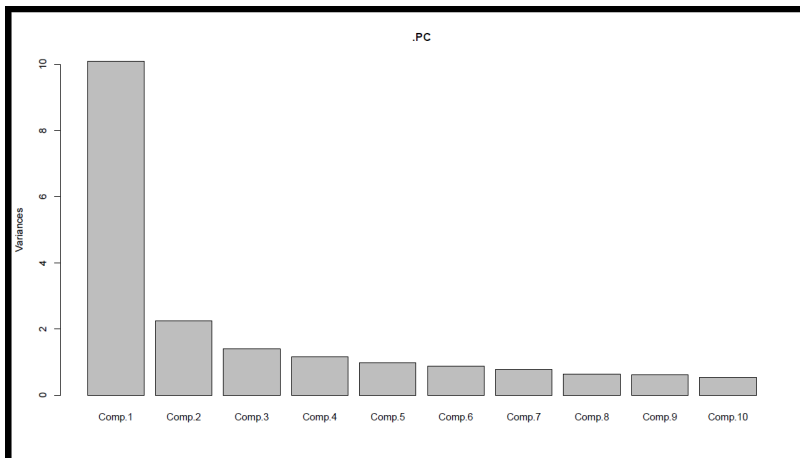
Na Tabela 06 destacam-se quatro situações consideradas estressantes na percepção dos pesquisados: a forma como as tarefas são distribuídas na área dos pesquisados os deixa nervosos; a falta de autonomia na execução do seu trabalho tem sido desgastante; o sujeito sente-se irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões no TRESA; e a situação estressante que apresentou maior média foi com relação às poucas perspectivas de crescimento na carreira as quais têm deixado os sujeitos angustiados. Assim, as situações que mais estressam os sujeitos da pesquisa estão relacionadas às questões de autonomia e controle no trabalho e com o desenvolvimento de carreira. Diferentemente dos estressores encontrados na presente investigação, na pesquisa realizada por Balassiano, Tavares e Pimenta (2011) com objetivo de examinar o estresse ocupacional no ambiente organizacional da administração pública brasileira, com 242 servidores públicos federais, os pesquisadores obtiveram como estressores ocupacionais os fatores intrínsecos ao trabalho que inclui aspectos como baixas condições de trabalho, sobrecarga de informação, pressão de prazos, mudanças tecnológicas; e entre os estressores ocupacionais relacionados ao papel do indivíduo na organização, estão a ambiguidade e o conflito de papéis.

Na pesquisa realizada por Servino (2010), já citada aqui, utilizando a EET, o autor também analisou individualmente os itens da escala na sua investigação do estresse em profissionais de tecnologia da informação e obteve como resultado dos principais fatores estressantes um número superior aos apresentados nesta pesquisa, o que nos permite concluir que os profissionais de tecnologia da informação participantes da pesquisa percebem mais situações estressantes do que os trabalhadores do TRESA. Dentre os fatores estressantes encontrados por Servino (2010) estão: a quantidade de trabalho tem deixado os sujeitos cansados; os participantes sentem-se incomodados com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional; irritam-se com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais; ficam de mau humor com as fofocas no ambiente de trabalho; sentem-se angustiados com as poucas perspectivas de crescimento na carreira; ficam nervosos com a forma como as tarefas são distribuídas na sua área; ficam irritados com discriminação e favoritismo no seu ambiente de trabalho; ficam nervosos por terem um tempo insuficiente para realizar o seu volume de trabalho e ficam irritados por serem pouco valorizados por seus superiores.

Como realizado anteriormente nas questões relacionadas à definição do trabalho e dos sentidos do trabalho, também se verificou o

número de dimensões significativas que essa questão apresentou por meio da análise dos componentes principais que explora a matriz de correlação dos itens da questão do questionário *on-line*, como se vê na Figura 14.

Figura 14: Análise dimensional da Escala de Estresse no Trabalho



Fonte: elaborado pela pesquisadora

A análise dimensional do gráfico da Figura 14, com base nos autovalores da matriz de correlação, sugere uma dimensão dominante, pois o primeiro componente principal (Comp. 1) tem variância aproximada de 10 unidades, razoavelmente superior à variância dos demais componentes. Como são 23 itens, a porcentagem de variância explicada pelo primeiro componente principal é de $10/23 = 43,4\%$, aproximadamente. Na sequência realizou-se a análise fatorial com um fator, o que é visto na Tabela 07.

Tabela 07: Análise Dimensional dos autovalores da Escala de Estresse no Trabalho

ANÁLISE DIMENSIONAL COM UM FATOR		
ITEM	F_1	h2
1	0,774	0,600
2	0,787	0,619
3	0,794	0,630
4	0,847	0,717
5	0,744	0,554
6	0,789	0,623
7	0,673	0,454
8	0,870	0,757
9	0,647	0,418
10	0,606	0,368
11	0,877	0,769
12	0,759	0,576
13	0,649	0,422
14	0,813	0,660
15	0,883	0,779
16	0,708	0,502
17	0,625	0,390
18	0,655	0,429
19	0,760	0,578
20	0,749	0,561
21	0,886	0,786
22	0,585	0,342
23	0,652	0,425

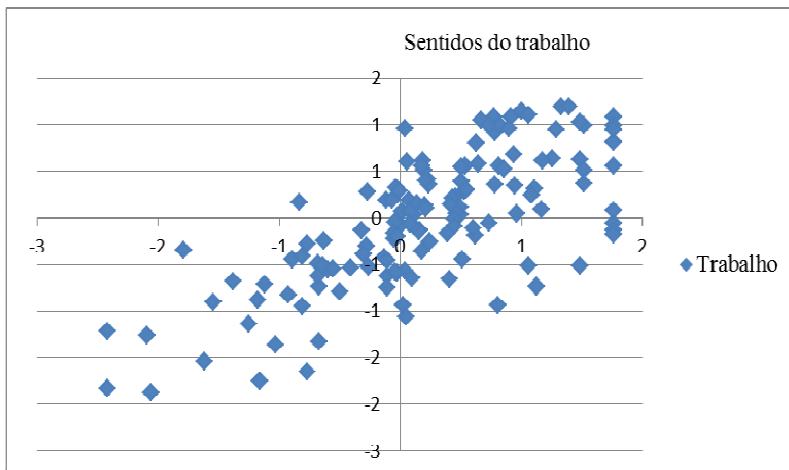
Fonte: elaborado pela pesquisadora

A análise das cargas fatoriais da Tabela 07 com um fator (F₁) já foi suficiente para demonstrar a presença de uma dimensão na EET, pois não houve discrepância nos seus valores. Nesta abordagem, que se baseia em modelos construídos sobre os padrões de resposta (análise fatorial de informação completa), verifica-se que a variabilidade explicada pelo primeiro fator responde a 56,3%, indicando a unidimensionalidade da escala (ou, pelo menos, uma dimensão amplamente dominante). Esse fato é compreensível, pois como esclarecem Paschoal e Tamayo (2004), a EET tem como objetivo ser um instrumento econômico e geral, e os itens foram construídos de maneira que constitua um fator geral, com estressores diversos e reações que frequentemente lhes são associadas, razão pela qual o foco da análise da EET foi no seu fator geral; no caso, o nível geral de estresse em que se encontravam os trabalhadores do TRES.

4.2.5 Correlações entre o que é o trabalho, sentidos atribuídos ao trabalho e estresse no trabalho

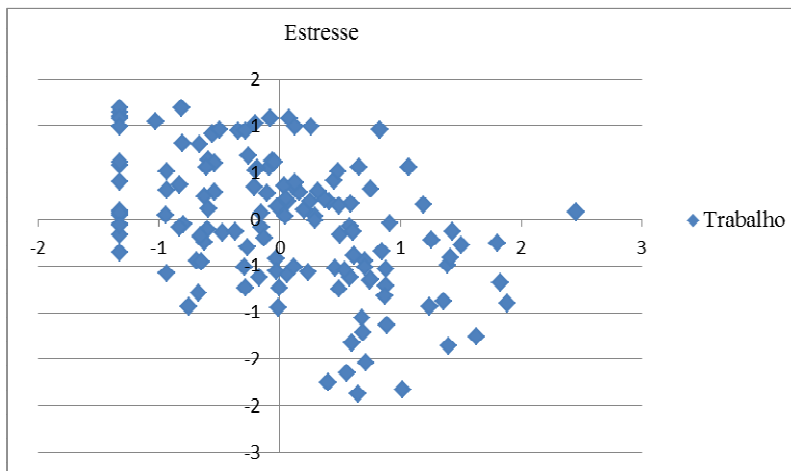
Para analisar os graus de relação entre os fenômenos investigados nesta pesquisa, foram estabelecidas correlações entre a definição de trabalho e os sentidos atribuídos ao trabalho; a definição de trabalho e o estresse no trabalho; e por fim, o estresse no trabalho com os sentidos atribuídos ao trabalho, cujos gráficos de dispersão estão respectivamente nas Figuras 15, 16 e 17.

Figura 15: Gráfico de dispersão da correlação entre sentidos atribuídos ao trabalho e trabalho



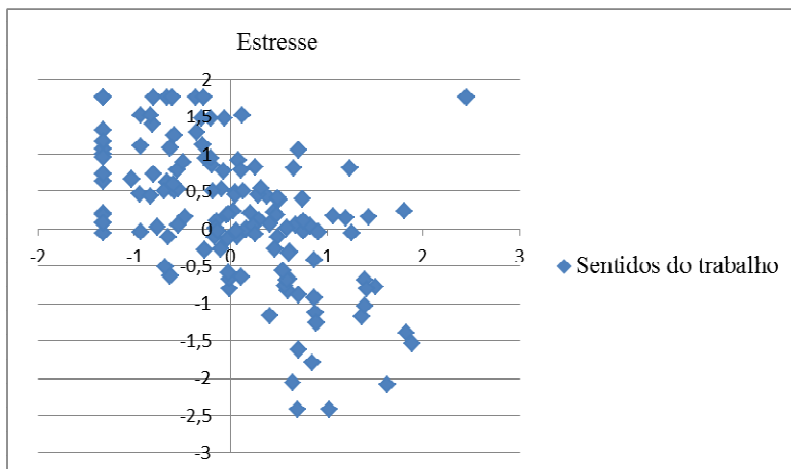
Fonte: elaborado pela pesquisadora

Figura 16: Gráfico de dispersão da correlação entre nível de estresse e trabalho



Fonte: elaborado pela pesquisadora

Figura 17: Gráfico de dispersão da correlação entre nível de estresse e sentidos atribuídos ao trabalho



Fonte: elaborado pela pesquisadora

Na Figura 15, observa-se que a correlação entre a definição de trabalho e sentidos atribuídos ao trabalho é positiva, pois os pontos do gráfico estão em torno de uma linha imaginária ascendente, conforme explicita Barbetta (2002), e teve como fator de correlação 0,72, o que se

considera um valor moderado alto. Isso coincide com a suposição de Morin (2001) de que a definição do trabalho antecede as características que deveria ter um trabalho com sentido. Tal fato também foi confirmado na análise dos sentidos atribuídos ao trabalho realizada anteriormente. Já a correlação entre estresse e trabalho (Figura 16) se mostrou moderada negativa, tendo um valor de $-0,46$, como também foi verificada a correlação entre estresse e sentidos atribuídos ao trabalho (Figura 17), com valor de $-0,54$. As correlações foram negativas nos gráficos das Figuras 16 e 17, pois os pontos estão em torno de uma linha imaginária descendente (BARBETTA, 2002), donde se infere que a relação entre a definição de trabalho e o sentido do trabalho para o sujeito é contrária quando há percepção de estresse. Assim, quanto mais estresse o sujeito percebe no seu trabalho, menos sentido ele lhe atribui. A suposição de que essas relações foram moderadas se espera: como o fator geral de estresse pela EET encontrado nesta pesquisa também foi moderado, valor de $2,13$, a correlação entre os fatores demonstrados nos gráficos se apresentou dispersa. Em decorrência, é aconselhável que estudos futuros pesquisem um público com elevado nível de estresse para aferir se a correlação, tanto entre definição do trabalho e estresse e sentidos atribuídos ao trabalho e estresse, se mostra mais forte.

4.3 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES REFERENTES ÀS ENTREVISTAS REALIZADAS COM TRABALHADORES DO TRESA

Nesta seção serão apresentadas as informações obtidas nas entrevistas com os trabalhadores do TRESA, descritos no Quadro 10. Na primeira parte, serão analisados os sentidos atribuídos ao trabalho pelos entrevistados com base na revisão da literatura de Morin (1996; 2011), considerando as categorias: significação do trabalho, orientação para o trabalho e coerência do trabalho e as características de um trabalho com sentido (MORIN, 2001; MORIN, TONELLI, PLIOPLAS, 2007). Na sequência, os aspectos referentes ao conceito do estresse e seu enfrentamento serão fundados em Lazarus e Folkman (1984) e situações estressantes segundo Paschoal e Tamayo (2004). Por fim, a relação que os entrevistados estabelecem entre as situações estressantes e os sentidos do trabalho.

4.3.1 Componentes dos sentidos do trabalho

Os sentidos do trabalho (MORIN, 1996; 2011) se caracterizam pelos três componentes: a significação do trabalho, a orientação para o trabalho e a coerência do trabalho, que serão analisados separadamente a seguir.

4.3.1.1 Significação do trabalho

A significação do trabalho é a maneira como o trabalho é definido pelo trabalhador e também pelo valor que ele lhe atribui (MORIN, 1996; 2011). Inicialmente, nesta seção, analisaremos as questões referentes à conceituação do trabalho pelos entrevistados.

4.3.1.1.1 Definição do trabalho

Para explicar a definição do trabalho, Morin (1996) baseia-se nos estudos do grupo MOW, que encontraram 14 descritores possíveis: 1) ser efetuado em um local prescrito; 2) seguir as instruções de outros; 3) comportar um aspecto físico; 4) ser parte de suas funções; 5) contribuir para a sociedade; 6) obter um sentimento de pertencer; 7) obter um alcance mora; 8) seguir um horário fixado; 9) agregar valor a alguma coisa; 10) ser desagradável; 11) dar um salário em troca; 12) ser responsável pelos resultados; 13) representar uma obrigação; e 14) outros aproveitam dele. Assim, verificou-se o que é o trabalho para os entrevistados. No Quadro 16, as categorias que definem o trabalho com os respectivos entrevistados.

Quadro 16: Categorias da definição de trabalho com os respectivos respondentes das entrevistas

CATEGORIA	ENTREVISTADOS
É uma fonte de renda, sustento.	E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8
É burocrático, repetitivo, simples, sem espaço para tomar decisões e falta desafio intelectual.	E2, E5, E6
Segue um horário fixo.	E6, E8
É importante, é uma fonte de prazer, realização.	E1, E8
É uma forma de contribuição social.	E2
Possibilidade de exercer uma profissão e alinhar o trabalho com a formação profissional	E7

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como se pode observar no Quadro 16, diferentes categorias definem o trabalho para os entrevistados desta pesquisa, o que se mostra similar à visão de Tolfo et al. (2011) quando explicitam que, no contexto contemporâneo, o trabalho assume forma plural. Para a maioria dos entrevistados, o trabalho no TRESA é uma fonte de renda, um sustento, isto é, uma fonte de subsistência para o entrevistado e a família, além de prover meios para realizar desejos e sonhos. O trabalho no TRESA dá um salário fixo, garante um padrão de vida e gera uma estabilidade financeira. Essas opiniões podem ser vistas nas falas dos entrevistados, a seguir:

É um meio de sustento meu (E2).

O trabalho [...] é uma maneira de a gente ganhar a vida, né, todo mundo depende do trabalho pra sobreviver né, pra se manter, manter a família, pra realizar sonhos, desejos; assim, é nesse sentido assim (E4).

O que que é a realidade do meu trabalho? É um trabalho que me dá o meu salário, estável, bom, desde que eu fiz essa opção aqui sou ciente que seria assim (E5).

Ao mesmo tempo que o trabalho no TRESA garante o sustento dos servidores, alguns entrevistados relataram que trabalhar no TRESA se resume somente a isso, ao recebimento do salário, como uma fonte de renda basicamente:

Olha o trabalho pra mim hoje, infelizmente, porque não gostaria que fosse, ele é tão somente um meio de subsistência. Eu permaneço aqui em função do meu salário fixo, é o salário que eu tenho e que me garante um padrão de vida bom, mas eu não consegui ainda aliar satisfação pessoal na carreira, coisa que eu acreditei que eu poderia realizar aqui (E3).

O trabalho pra mim é uma fonte de renda, basicamente é isso. [...] Mas eu acho que se isso aqui não estiver financeiramente sendo rentável, eu vou procurar ir pra outro lugar. Eu gosto de lidar com pessoas, de lidar com público né, mas trabalhar no TRE é uma fonte de renda pra mim (E6).

Percebe-se que por ser visto somente como uma fonte de renda pelos entrevistados (E3 e E6), o trabalho é um fator que gera infelicidade, e pelo fato de lhes ser rentável, o salário se torna o único fator de permanência deles no TRESA. Ao resumir o trabalho a uma fonte de renda, os sujeitos o inserem no polo instrumental, condizente com a visão de Ribas (2003). Assim, o trabalho tem a mera função de garantir a sobrevivência material e, dessa forma, o trabalhador dedica toda sua atenção apenas para alcançar o objetivo de prover a subsistência material com seu trabalho, como ficou evidente para um dos entrevistados. Nesse caso, o trabalho se confunde com o emprego, o que configura um trabalho assalariado, tradicionalmente característico do capitalismo (TOLFO et al, 2011).

Como nesta pesquisa, Oliveira (2004) encontrou nos seus resultados a remuneração como sendo um dos fatores que definem o que é o trabalho para os seus sujeitos pesquisados, dentistas que atuavam numa cooperativa. Para os sujeitos daquela pesquisa, o trabalho é entendido como uma atividade que proporciona retorno financeiro, assegurando a subsistência. A remuneração é necessária, pois os entrevistados percebem que estão inseridos numa sociedade em que melhores condições de vida requerem mais recursos para viver e adquirir bens materiais. Os relatos dos entrevistados do TRESA condizem com os resultados da pesquisa com os dentistas, pois aqueles também, na sua maioria, entendem o trabalho como uma forma de sustento. A única diferença percebida entre as duas pesquisas se refere à insatisfação de alguns entrevistados (E3 e E6), que resumem o trabalho a mera fonte de remuneração. Diante disso, conclui-se que, mesmo

tendo uma remuneração boa e estável, o trabalhador não necessariamente sente prazer com ele, pois percebe a falta de outros aspectos na sua concepção de trabalho.

O aspecto que apareceu nos relatos de três entrevistados (E2, E5 e E6) foi o trabalho no TRESA apresentar três características negativas: é burocrático, repetitivo e simples:

Mas eu acho assim: falta um desafio intelectual maior nos nossos trabalhos aqui, predominantemente isso que falta, muito repetitivo e acho que isso seria o maior problema pra quem trabalha, não só em zona não, no Tribunal também, mesmo sendo um setor que só faz as mesmas coisas (E2).

A pessoa que é servidora pública é muito burocrática, é muito desestimulante, é muito até 'emburrecente', tu faz título no caso do cartório, eu preencho formulário, eu atendo as pessoas, mas não tem um trabalho de criatividade, não tem uma coisa tua, que tu coloque ali né, então é bem frustrante nesse sentido (E5).

O trabalho é super simples, é burocrático. O Tribunal dá pouco espaço para você decidir as coisas de acordo com a tua realidade aqui (E6).

A monotonia do trabalho burocrático, repetitivo e simples é vista como o maior problema e gera desmotivação nos entrevistados, pois não há espaço para tomar decisões, ser criativo; falta um desafio intelectual, o que provoca frustração. Aqui, observam-se duas características similares às trazidas pelo grupo MOW com relação ao trabalho, entendendo-o como desagradável, um trabalho em que a pessoa tem de seguir instruções dos outros, pois não há espaço para tomar decisões e ser criativo.

Outros aspectos com relação ao que é o trabalho no TRESA para alguns entrevistados surgiram, mas com menos destaque. Alguns entrevistados (E6 e E8) relataram que o trabalho possibilita disponibilidade de tempo, por seguir um horário corrido em expediente único (do meio-dia às dezenove horas).

O bom do meu trabalho é isso, é o salário e a disponibilidade que a gente tem (E6).

E eu tive a sorte, o privilégio de ter um horário bom para trabalhar [...]. Então de manhã você

pode resolver suas coisas particulares [...]. Eu, no caso, chego em casa 19 h 10min... 19h 15 min, então você pode descansar, eu sempre tomo café com a minha família, almoço com a minha família, janto [...]. Então, isso é muito importante para o laço familiar (E8).

Esse entendimento do trabalho que segue um horário fixo também foi identificado pelo grupo MOW. Os entrevistados percebem como positiva essa disponibilidade de tempo para resolver as questões pessoais e para estreitar os laços familiares.

A importância do trabalho na vida de alguns entrevistados (E1 e E8) também apareceu nos relatos, pois ele é fonte de prazer, realização, faz diferença na vida do sujeito e auxilia na ocupação do tempo contra a ociosidade. Essa concepção do trabalho é similar ao polo positivo do trabalho apresentado por Ribas (2003), entendendo-o como uma fonte de satisfação e de autorrealização.

Eu gosto do que faço [...]. Eu gosto de vir pra cá, eu gosto de trabalhar, eu gosto do que eu faço no TRE. Trabalhar pra mim faz toda a diferença na minha vida, eu não conseguiria ficar sem trabalhar, me realiza mesmo [...] Mas ficar ociosa, sem o trabalho, não dá, eu gosto de trabalhar, para mim é importante (E1).

Olha, ele é muito importante (E8).

Um fato que chamou a atenção na definição do trabalho é que somente um entrevistado (E2) relatou ver o trabalho como uma forma de contribuição social, contrariamente ao que era esperado por se tratar de órgão público em que alguns lidam diretamente com o público. Outra concepção do trabalho que somente teve uma resposta (E7) foi que o trabalho é uma forma de exercer uma profissão e também de o entrevistado conseguir alinhar o seu trabalho com a sua formação profissional.

Eu sei que mesmo aquilo que eu não goste de fazer aqui, é muito importante para as pessoas que eu estou atendendo, seja um eleitor, seja um partido político ou um político, está intimamente ligado de uma forma ou de outra, à democracia (E2).

O trabalho é isso: primeiro vem a questão de eu exercer uma profissão, eu ter uma remuneração,

dali eu buscar minha sobrevivência e desempenhar aquilo que eu encaminhei para a minha vida, desde a época de estudante né (E7).

Ao comparar os resultados obtidos no questionário *on-line* com os das entrevistas, percebeu-se que somente três das definições de trabalho apareceram similares nos dois instrumentos. Nos relatos de alguns entrevistados (E2, E5 e E6) também surgiram aspectos da concepção do trabalho no TRESA com características de que a pessoa é obrigada a realizar e que o trabalhador deve prestar contas como visto nos resultados do questionário *on-line*. As falas dos entrevistados possibilitaram compreender mais esses aspectos do questionário, pois os três entrevistados percebem que o trabalho no TRESA é burocrático, repetitivo, simples, sem espaço para tomar decisões e falta desafio intelectual. A questão que teve um peso maior no questionário *on-line*, que foi o trabalho ser agradável e dar prazer, no caso das entrevistas surgiu em relatos, mas não foi considerada a definição mais expressiva pelos entrevistados. Outro entendimento do que é o trabalho que nos dois instrumentos não foi tão significativo foi a questão de o trabalho oferecer uma contribuição social. Percebeu-se uma diferença entre a definição do trabalho no questionário e na entrevista: no questionário foi mais relacionada com permitir a aprendizagem contínua e o aperfeiçoamento do trabalhador, enquanto na entrevista o que teve mais manifestação foi relacionar o trabalho com fonte de renda.

4.3.1.1.2 Centralidade do trabalho

Outro aspecto para analisar a significação do trabalho, um dos componentes dos sentidos do trabalho abordados por Morin (1996; 2011) é verificar o valor que as pessoas atribuem ao trabalho na sua vida pessoal. Para aquilatar o valor dado ao trabalho, a importância que ele tem na vida das pessoas, deve-se analisar a centralidade do trabalho. E também, para identificar se o trabalho é significativo, deve-se considerar o tempo que o sujeito dedica ao seu trabalho e as relações do trabalho com as diferentes esferas da sua vida.

A centralidade do trabalho é definida como “o grau de importância que o trabalho tem na vida de um indivíduo em qualquer ponto do tempo” (RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 2000, p. 340, tradução nossa) e engloba dois componentes teóricos: a centralidade absoluta do trabalho que envolve o valor que lhe é dado na vida dos sujeitos, e a centralidade relativa do trabalho, que abrange a relação do

trabalho com outras esferas da vida do sujeito, como: família, comunidade, religião, lazer etc. Seguindo a abordagem de Ruiz-Quintanilla e Claes (2000), primeiramente será analisada a centralidade absoluta do trabalho pelos entrevistados. No Quadro 17, as categorias que determinam a importância do trabalho para os entrevistados.

Quadro 17: Categorias da centralidade absoluta do trabalho com os respectivos respondentes das entrevistas

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
Trabalho é central na vida	E2, E3, E5, E7, E8
É importante porque é fonte de renda	E4, E6, E7, E8
É importante em função de aspectos sociais (pertencimento social e utilidade)	E1, E2, E3
É importante porque mantém ocupado	E2, E7

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Para a maioria dos entrevistados (E2, E3, E5, E7 e E8), como visto no Quadro 17, o trabalho é central, é fundamental na vida deles.

Central, acho que principalmente para os homens, não é demérito não, acho que os homens tem essa vinculação muito grande, e claro que algumas mulheres tem também, assim...eu sou o meu trabalho. [...] O meu trabalho é a minha vida (E2).

O trabalho é fundamental, ele dignifica o homem, o homem sem trabalho vive uma tragédia moral (E3).

Eu acho fundamental, mas não sou aquela pessoa que acha que a vida é só trabalho, eu prezo muito, muito pelo lazer, nem que seja o prazer de não fazer nada. (E5).

Eu acho que grande, eu considero uma importância grande, primeiro que ele faz que eu exerça uma profissão, eu ocupo a minha vida numa coisa que eu gosto, eu gosto de ir ali, eu gosto de fazer eleição, eu sinto importância numa eleição (E7).

Tem um grau de importância muito grande, ele alimenta os sonhos da gente, ele permite que a gente avance mais (E8).

Assim, nos relatos da maioria dos sujeitos entrevistados se identificou que o trabalho é importante, aspecto que também foi observado nas respostas identificadas no questionário *on-line*, quando a maioria dos respondentes revelou que continuaria a trabalhar, mas em condições diferentes. Também se observou nos relatos dos entrevistados que o trabalho pode ser tão central na vida dele que ele se considera o próprio trabalho. Já para outros a importância se dá porque o trabalho dignifica o homem; o trabalho no TRESA proporciona que o entrevistado exerça uma profissão; permite que o trabalhador realize uma atividade, no caso a eleição, que para ele é importante e agradável; alimenta seus sonhos e permite que ele progrida. Porém, houve relato em que mesmo atribuindo ao trabalho uma dimensão importantíssima, a entrevistada também preza pelos momentos fora do trabalho, de lazer.

Outros entrevistados (E4, E6, E7 e E8) veem que o trabalho é importante porque é fonte de renda:

O trabalho é importante na medida que tu consegues realizar as tuas aspirações, suprir tuas necessidades (E4).

De maneira geral, eu acho que o trabalho é uma coisa muito importante para as pessoas, assim em termos de vida social, eu acho que é uma parte importante da vida, só que aqui para mim, eu encaro o trabalho como uma fonte de renda, então eu vou fazer tudo o necessário para não perder essa fonte de renda. [...] (E6).

A importância que eu considero é isto: primeiro que me realiza hoje, eu tenho a minha vida familiar ótima e tenho a minha vida profissional, vou lá e faço aquilo. Além disso, a questão de sobrevivência, ele me proporciona uma vida digna, então isso pra mim tem uma importância muito grande que é isso que a gente busca, né?! O reconhecimento que a gente busca (E7).

Ele alimenta, ele dá condições para que você possa alimentar os teus sonhos. É questão de 'provência', você sabe que na prática precisa, que você precisa de recursos para que você possa conseguir os seus sonhos (E8).

A importância do trabalho está relacionada com: suprimento das necessidades; fonte de renda e meio para a realização dos sonhos e das

aspirações, além de proporcionar a sobrevivência e uma vida digna. Aqui se observa que um dos fatores que faz o trabalho ser importante para alguns entrevistados – ser uma fonte de renda – está relacionado com o entendimento do trabalho no TRESA para a maioria dos entrevistados, como visto anteriormente. Assim, o valor que o trabalho tem na vida de alguns entrevistados está relacionado com o fato de ser um provedor de sua subsistência e, novamente, o trabalho ser visto como emprego, isto é, um trabalho assalariado.

Na sua pesquisa com dentistas de cooperativas, Oliveira (2004) também encontrou como um dos aspectos de importância do trabalho o retorno financeiro. Porém, este não foi tão enfatizado, como ocorreu na presente pesquisa, de os fatores sociais terem maior grau de importância. Assim, o aspecto social do trabalho está relacionado com a contribuição direta para o bem-estar coletivo por meio do exercício de uma atividade que resulta na melhoria da saúde das pessoas. Numa perspectiva mais ampla, está relacionado aos valores que desenvolvem nos sujeitos da pesquisa ao integrarem-nos na sociedade, fazendo com que atendam a sua responsabilidade como integrantes no meio em que vivem.

Na presente pesquisa as falas de alguns entrevistados (E1, E2, E3) relacionam a importância do trabalho com a questão social:

[...] tinha períodos que eu ficava altamente desanimada, meio deprimida. E, depois que eu comecei a trabalhar eu nunca mais fiquei assim, então eu vejo que faz toda a diferença pra mim. Eu me sinto mais importante. Parece que as pessoas te valorizam mais quando tu trabalhas fora [...] parece que antes quando eu não trabalhava as pessoas me olhavam diferente, não sei se era porque eu era jovem, recém-casada e ficava em casa (E1).

O meu trabalho é a minha vida, é o que me dá de pertinência, ‘pertinencialidade’ com relação à sociedade em geral (E2).

Pra mim, ele é relevante porque ele torna o homem útil (E3).

Assim, como aspectos sociais que podem ser vistos nas falas dos entrevistados, alguns veem que a importância está relacionada ao sentir-se útil; o trabalho tem a característica de inserção social e a entrevistada entende que, pelo fato de estar trabalhando, as outras pessoas lhe dão um valor diferente. Esses aspectos relativos à utilidade e ao pertencimento

ao conjunto social são apresentados por Morin, Tonelli e Plioplas (2007) como duas características identificadas na sua pesquisa com alunos de um curso de especialização que auxiliam o sujeito a atribuir sentido ao seu trabalho, pois, para as autoras, o trabalho tem sentido se o seu resultado serve para algum propósito; e alguns dos seus entrevistados relatam o sentido do trabalho como uma forma de pertencer ao conjunto social. Isso porque a formação profissional, o trabalho exercido, a organização para a qual o trabalho é executado e o próprio salário são papéis que possibilitam ao homem interagir com diferentes grupos sociais.

Por fim, um último fator da sua importância na vida dos sujeitos é o trabalho manter o sujeito ocupado, como se vê nos relatos de dois entrevistados (E2 e E7):

Sem ele eu ficaria... se eu não tivesse algo pra fazer no dia a dia, eu entraria em parafuso (E2).

Eu ocupo a minha vida numa coisa que eu gosto (E7).

A importância do trabalho se dá pelo fato de o sujeito sentir-se ocupado com uma atividade que lhe agrada e a sensação de sentir-se perdido caso não tivesse o trabalho para realizar. Convém salientar que na pesquisa em que Morin (2001) definiu as seis características de um trabalho com sentido, encontrava-se o fato de o trabalho manter o sujeito ocupado, que estrutura o tempo do trabalhador, dá sentido aos períodos de férias, que lhe permite organizar tanto sua vida profissional quanto sua vida pessoal. Na sua pesquisa, Oliveira (2004) também verificou como um dos fatores de importância do trabalho o sentimento de ocupação que ele gera, pois, como para Morin (2001), o trabalho organiza todo o restante da vida dos pesquisados e permanece como uma categoria central na sua vida, porque é por meio dele que se determinam os momentos de produção e descanso. Assim, percebe-se a importância de investigar a relação do trabalho com as outras esferas da vida dos entrevistados, como forma de avaliar não somente a centralidade absoluta do trabalho, mas também a centralidade relativa do trabalho. No Quadro 18, as categorias da centralidade relativa do trabalho.

Quadro 18: Categorias da centralidade relativa do trabalho com os respectivos respondentes das entrevistas

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
Família como a esfera mais importante	E1, E3, E4, E6, E8
Equilíbrio entre família e trabalho	E5, E7
Trabalho é a esfera mais importante	E2

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Com relação às esferas da vida dos entrevistados, a família apareceu como a mais importante para cinco dos oito entrevistados (E1, E3, E4, E6 e E8):

Primeiro, a família sem dúvida, o meu marido e a minha filhinha estão em primeiro lugar sempre. [...] Depois da família e saúde, o trabalho é um dos mais importantes para mim (E1).

Na verdade eu coloco a família acima do trabalho. [...] No sentido de se eu pudesse optar, sem prejuízo para a subsistência da minha família, eu optaria sempre pela família (E3).

Família, eu, o meu filho em primeiro lugar, total, nem penso duas vezes, aí lazer, o meu trabalho é muito bom, porque não vai interferir nunca, o trabalho é tranquilo. [...] Como eu te falei, que eu vou estudar, né, o estudo vai ficar em primeiro lugar, se eu tiver que fazer um trabalho e se tiver que fazer uma sentença no processo, a não ser que o juiz cobre de mim, vou fazer o trabalho do estudo primeiro. É assim que o trabalho ficou em...como eu te disse, é uma fonte de renda (E6).

Ao que se ouviu, restou claro que para os entrevistados a família é a esfera mais importante e foi identificada como a que vem em primeiro lugar, acima do trabalho. Para o entrevistado que percebe seu trabalho somente como uma fonte de renda, se não for algo cobrado, o trabalho ficará em segundo plano entre outras atividades da vida dele. Nos aspectos relativos às esferas da vida dos sujeitos houve similaridade com relação aos resultados das entrevistas e do questionário *on-line*: tanto num quanto noutro, a esfera da família foi identificada como a mais importante para a maior parte dos participantes.

Dois entrevistados (E5 e E7) relataram que conseguem bom equilíbrio entre família e trabalho:

Eu considero boa, eu acho que eu equilíbrio bem, é como eu digo, eu gosto mais da parte de lazer possível, gosto de fim de semana, sair, viajar, ficar em casa, tá lá, encontrar a família. A saúde eu ando um pouquinho descuidada, mas acho que não tem a ver com trabalho (E5).

Eu acho que é tudo muito dividido assim, a gente consegue dividir muito bem; a questão familiar tem pra mim muita importância, eu tenho uma filha pequena, e trabalho também, só que você não consegue...como, digamos assim, na rotina normal é fácil eu administrar isso, porque é bem definido: do meio dia às dezenove horas é o trabalho. Fora esse horário é dedicação exclusiva à família (E7).

Similarmente aos resultados encontrados na presente pesquisa, Oliveira (2004) observou no relato dos seus entrevistados que quem percebe um bom equilíbrio entre a esfera do trabalho e as outras esferas da sua vida, consegue organizar o trabalho durante a semana e reservar momentos para lazer, atividade física e convívio familiar. No caso do entrevistado do TRESA, ele percebe esse equilíbrio muito em função de seu horário de trabalho estar bem definido, o que lhe possibilita organizar-se e ter uma rotina em que separa o momento de trabalho do momento de lazer com a família.

Somente um entrevistado relatou que o trabalho é a principal esfera da sua vida:

O trabalho certamente é o principal, seja minha companheira, que é a minha noiva também, seja a minha família, seja o meu lazer, esporte, predominantemente assim. É isso que eu preciso modificar na minha vida. Me deixa muito agitado, muito tenso, sou uma pessoa ansiosa, então pra mim é complicado (E2).

No caso do entrevistado que percebe o trabalho totalmente central na vida dele, como esfera mais importante, sua fala revela vontade de mudar essa situação, pois isso o deixa muito agitado, muito tenso, o que lhe é prejudicial. Oliveira (2004) também identificou nos relatos dos seus sujeitos um baixo equilíbrio entre as esferas da vida deles: para esses profissionais o trabalho é visto como central, similar ao encontrado no entrevistado E2 da presente pesquisa, pois é o trabalho que organiza todo o restante da sua vida. O autor esclarece que o

trabalho não deve interferir nas outras atividades, mas como é o centro da vida dos entrevistados, eles gravitam em torno do trabalho e se organizam adaptando sua vida pessoal às necessidades profissionais. Por mais que os sujeitos tenham autonomia para realizar sua atividade, pois são dentistas, a falta de uma organização adequada do tempo destinado ao trabalho pode resultar numa autoescravidão, que, no caso do E2, levar o trabalho como centro da sua vida deixa-o agitado, tenso, incomodado, a ponto de querer mudar.

Outra maneira de investigar a centralidade do trabalho é identificando o tempo que o sujeito dedica ao seu trabalho, como foi perguntado aos entrevistados. Os resultados são mostrados no Quadro 19.

Quadro 19: Categorias do tempo que os entrevistados dedicam ao trabalho

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
Horário fixo de trabalho	E1, E3, E4, E5, E6, E7, E8
Desconforto com a jornada de trabalho no TRES	E1
Trabalho fora do expediente no TRES	E2
Trabalho extra nas eleições	E3, E4, E5, E7, E8

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Com relação ao tempo que os entrevistados relataram dedicar ao trabalho no TRES, a maior parte deles (E1, E3, E4, E5, E6, E7, e E8) disse manter um horário fixo de sete horas diárias. Somente E1 relatou estar incomodada com a jornada de trabalho no TRES, achando-a cansativa e desgastante. O E2 foi o único entrevistado que disse levar trabalhos do TRE para casa, problema que ele está tentando solucionar, pois percebe que o afeta emocionalmente. Interessante esclarecer: esse sujeito da pesquisa foi o que declarou que ele é o trabalho, que o trabalho é central na vida dele, e para desligar-se um pouco do trabalho no TRES, como forma de enfrentamento, conseguiu mais um trabalho.

Eu entro ao meio-dia e saio às sete [...] onde eu estou tem períodos de calm; de meio dia às sete eu acho um pouco cansativo. [...] A nossa jornada, eu acho um pouco desgastante porque é do meio-dia às sete. Eu acho cansativa. [...]A gente é um período inteiro, eu acho muita coisa (E1).

Este é um grande problema: eu levo trabalho para casa, seja levando material, seja na minha cabeça. Eu fico pensando, os insights, a gente

fica, parece que tu não fica pensando em um determinado assunto e é exatamente no nosso lazer que vem uma ideia. Esse é um grande problema que eu tenho e é algo que eu estou trabalhando; e ainda mais: consegui mais um trabalho agora. O meu objetivo principal não é nem por causa da remuneração, embora eu esteja me sentindo mal remunerado, mas o principal é eu desligar um pouco do trabalho aqui, porque tem uma questão emocional também, trabalho para mim reflete muito no emocional (E2).

Cinco entrevistados (E3, E4, E5, E7 e E8) relataram que é comum realizar trabalho extra nos períodos eleitorais.

Eu me dedico a ele, exatamente o tempo do expediente que me é dado, sete horas diárias. Nunca me furtei quando solicitado a trabalhar além do expediente, até porque isso é muito comum nas eleições (E3).

Sete horas por dia. O meu horário é do meio-dia às sete, depois que aconteceu os problemas no TRE; antigamente eu até chegava mais cedo, pra eventualmente tocar o trabalho durante o dia, por causa dos atendimentos ao público, a gente não consegue se concentrar. Às vezes, eu até ficava depois do expediente, parei. (...) Eu não visto mais a camisa do TRE (E6).

No TRE, o trabalho é de sete horas: entro meio-dia e saio às sete da noite. O normal é esse horário fixo; em período eleitoral daí é diferente. Nós temos um período crítico. No ano de eleição, eu considero o pior período, que tu tá com pessoas diretamente, além de muito trabalho, tu tem muitas pessoas esperando. Então dá fila, sobrecarga de trabalho, computador não funciona, então a gente acaba fazendo mais horas, que me cansa mais, e depois durante o período a gente não tem horário. [...] Mas daí são períodos. [...] (E7).

Principalmente nos períodos eleitorais, os trabalhadores do TRESA têm prazos para cumprir certas atividades, o que gera períodos críticos para organizar e executar as eleições. Somente o entrevistado E6 trouxe que não faz mais horas extras, muito em função de problemas

que teve na instituição, o que o levou a “não vestir mais a camisa do TRESA”.

4.3.1.2 Orientação para o trabalho

A orientação para o trabalho envolve o que a pessoa busca e os propósitos que guiam suas ações (MORIN et al., 2011). Para entender a orientação para o trabalho, Morin (1996) investiga a função que o trabalho tem na vida do sujeito, baseando seus estudos nos do grupo MOW, que identificou 11 metas: 1) oportunidades para aprender coisas novas; 2) bom relacionamento com superiores e colaboradores; 3) oportunidade de valorização pessoal ou de promoção social; 4) horário de trabalho adequado; 5) variedade; 6) interesse pelo trabalho; 7) segurança do emprego; 8) uso das habilidades; 9) bom salário; 10) boas condições físicas de trabalho e 11) autonomia. Por meio da análise fatorial desses dados, o grupo MOW encontrou duas funções do trabalho: a função econômica ou de utilidade (o salário e a segurança do emprego) e a função expressiva (trabalho interessante, autonomia e descoberta de habilidades). Para investigar essa categoria, foram feitas duas perguntas aos entrevistados: o motivo por que eles trabalham e quais as funções do trabalho nas suas vidas. No Quadro 20, as categorias identificadas como motivo pelos quais os participantes trabalham.

Quadro 20: Categorias dos motivos por que os entrevistados trabalham

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
Garantir a subsistência	E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8
Mantém ocupado	E2, E3, E5 e E7
Sentir-se útil (contribuição social)	E1, E2, E3 e E5

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Assim, um dos motivos predominantes para que os entrevistados trabalhem é garantir a subsistência:

É pra suprir as necessidades, através do trabalho, tu vai conseguir estabelecer o teu padrão de vida, adquirir as coisas que tem necessidade (E4).

Pra ganhar dinheiro. Pra pagar as minhas contas (E6).

Não dá pra mentir, por necessidade, mas também tenho prazer em trabalhar, principalmente quando esse trabalho me traz coisas prazerosas (E8).

Assim, a maioria dos entrevistados trabalha por necessidade, seja ela voltada a questões de remuneração para pagar as contas, para sobrevivência ou conseguir patrimônio, o que condiz com a função que o grupo MOW apresentou referente à função econômica ou de utilidade que o trabalho tem na vida do sujeito, pois o motivo de trabalhar, para os entrevistados, é receber um salário para suprir suas necessidades. Interessante observar que, na função econômica, não apareceu nos relatos dos entrevistados a questão da segurança do emprego, característica esta presente nos seus empregos, já que são servidores públicos.

Outro aspecto revelado como motivo de trabalhar é que o trabalho mantém alguns entrevistados ocupados (E2, E3, E5 e E7):

Eu trabalho porque todos nós fomos programados para isso, a sociedade foi construída para isso. Para que o homem, as mulheres trabalhem para que possam evoluir, seja patrimonialmente, seja como pessoa e seja para dar sua parcela de contribuição para a sociedade, eu não consigo conceber uma sociedade sem trabalho (E3).

Eu não me imagino sem trabalhar... eu trabalho desde os 16 anos (E5).

Percebe-se que alguns entrevistados não conseguem imaginar-se sem o trabalho, ficando em casa, donde se conclui que um dos motivos de trabalhar seria para manter-se ocupado.

Já outros entrevistados (E1, E2, E3 e E5) percebem como motivo de trabalhar, também, a necessidade de se sentir útil:

Porque eu preciso, em dois sentidos: a remuneração, certamente, e porque eu me sentiria muito mal se eu não trabalhasse, mesmo numa coisa que eu não goste tanto. Existe a necessidade de trabalhar, isso é um dos motivos fundamentais assim... e me sentir útil, produtivo (E2).

Uma que, claro, óbvio pra ter um salário e outra porque, claro que a gente trabalhando, a gente se sente útil, se sente realizado numa dimensão da vida (E5).

Assim, alguns entrevistados têm como motivo para trabalhar sentir-se mais úteis, produtivos, como forma de contribuir para a sociedade e de se sentir mais importante no mundo. Oliveira (2004)

também encontrou entre os seus entrevistados, dentistas inseridos em uma cooperativa, como um dos motivos para eles trabalharem, o fator social, isto é, o trabalho é visto como um dos determinantes da conduta dos indivíduos. Ao trabalhar, a pessoa atende a sua função na sociedade executando uma atividade que contribui para o crescimento coletivo. Alguns percebem no seu trabalho uma forma de executar o seu papel como cidadãos, de sentirem-se úteis, de poderem oferecer o seu conhecimento para as demais pessoas inseridas na sociedade, fato este observado também na presente pesquisa.

Perguntados mais especificamente sobre quais as funções do trabalho em suas vidas, algumas funções que mais apareceram nos relatos são similares aos apresentados como motivos por eles estarem trabalhando, como se vê no Quadro 21.

Quadro 21: Categorias das funções do trabalho na vida dos entrevistados

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
Crescimento profissional e pessoal (sentir-se realizado)	E1, E2, E3, E5, E7, E8
Garantir a subsistência	E2, E3, E6 e E8
Sentir-se útil (contribuição social)	E1, E4, E5 e E7

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como se pode observar no Quadro 21, para a maioria dos entrevistados o trabalho tem a função de crescimento profissional e pessoal:

Eu me sentir bem comigo. [...] eu me valorizo mais [...] eu me sinto melhor trabalhando [...] eu me sentir realizada (E1).

Ele tem as funções básicas de aprimoramento da pessoa, porque eu trabalho... ele de alguma forma aprimora o sujeito (E3).

Acho que o principal é isso, da realização, né? (E5).

Ele dá condições para que você possa crescer, digamos assim... em termos assim, pessoal (E8).

O trabalho tem a função de aprimorar o sujeito, não só nos aspectos profissionais como nos pessoais, o que gera uma sensação de realização com o trabalho executado e, conseqüentemente, a pessoa se sente mais valorizada por estar trabalhando. Ao investigar os sentidos atribuídos ao trabalho com trabalhadores afastados do ambiente laboral

por motivo de depressão, Cavalheiro (2010) também identificou como uma das funções do trabalho, na visão dos participantes, o trabalho como forma de aprender e crescer como pessoa, aspectos estes que também foram identificados na presente pesquisa.

Outra função que apareceu nos relatos dos entrevistados foi a de garantir a subsistência:

Ele tem as funções básicas, subsistência (E2).

Serve para que eu possa prover a minha família, a mim também. Ele alimenta sonhos meus: com os recursos, eu tenho conseguido adquirir coisas para o conforto da minha família, para o meu desenvolvimento também. Questões financeiras, ele dá condições para que você possa crescer, digamos assim... em termos assim, pessoais... economicamente, melhorar sua qualidade de vida (E8).

Essa função de garantir a subsistência também foi identificada na pesquisa de Cavalheiro (2010). A autora encontrou aspectos análogos a uma função econômica quando perguntou aos seus sujeitos qual a função do trabalho em suas vidas. Em resposta, obteve que o trabalho tem um caráter econômico, que é importante para a segurança e como forma de adquirir bens o conforto do sujeito e sua família, aspectos estes similares aos encontrados nas falas de alguns entrevistados do TRESC, pois para eles, o trabalho tem a função de garantir uma vida confortável, para si próprio e para a família.

Outra função do trabalho que apareceu com significativa importância refere-se à questão de o sujeito sentir-se útil:

Me sentir produtiva, que eu to saindo de casa, que eu to proporcionando alguma coisa para a sociedade, sei que eu não trabalho na área fim do TRE, eu trabalho na parte administrativa, [...] prestando um serviço [...] mesmo sendo para os servidores, entendeu?! Fazer parte também da sociedade (E1).

O trabalho também... ele não deixa o teu tempo ocioso, eu acho que a pessoa nunca deve ficar totalmente sem fazer nada, mesmo quando eu não to trabalhando (E4).

Pra mim, é o grande momento em que eu me sinto útil, pra alguém, para os outros, tu vê uma coisa

construída, algumas pessoas moram praticamente no mato, pode-se dizer, tem uma população urbana ali, são colonos, agricultores e muita população rural, então eles não têm ideia de nada, de nada. Eles não sabem nem o que significa aquilo ali que a prefeitura está pedindo e aí tu explica, e nisso é o que eu me sinto muito útil. Tu tem um poder de ajudar, para uma pessoa que talvez esteja um pouco limitada, mas tu tens o poder de ajudar e tudo isso é gratificante pra gente (E5).

Assim, o trabalho também tem a função de o entrevistado sentir-se útil, produtivo e ter algo para fazer, para mantê-lo ocupado. Nos seus relatos percebe-se tanto com relação ao motivo quanto com a função do trabalho, que eles estão de acordo com Morin (1996): o trabalho desempenha várias funções ao longo da história, que vai da necessidade de assegurar a subsistência das pessoas até como forma de contribuir para o progresso da sociedade e de melhorar a qualidade de vida dos indivíduos. Interessante observar que os aspectos do que motiva o sujeito a trabalhar, como visto anteriormente, também apareceram nas falas dos entrevistados sobre a função que o trabalho tem na vida dele. Os principais aspectos dos motivos para o sujeito trabalhar foram que o seu trabalho garante a subsistência, mantém-no ocupado e é uma forma de ele se sentir útil e se perceber contribuindo socialmente. Destarte, constata-se que as categorias que identificam o que é motivador para o sujeito trabalhar e quais são as funções do trabalho não se separam, não se excluem, mas se aproximam, se interconectam.

4.3.1.3 Coerência do trabalho

A coerência do trabalho implica uma afinidade dos valores do indivíduo com a sua atividade de trabalho, por meio de atos de engajamento em determinada meta ou determinada causa que o transcende, isto é, que deixa um marco no mundo que poderá lembrar outras pessoas sobre sua existência, através do seu trabalho (MORIN, 1996). Assim, para identificar a coerência no trabalho, primeiramente perguntou-se aos entrevistados se eles percebiam que as atividades do seu trabalho são ou não coerentes com seus valores individuais (Quadro 22); na sequência, como eles percebiam que o seu trabalho contribui socialmente.

Quadro 22: Categorias com relação à coerência dos valores individuais dos entrevistados com os valores organizacionais

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
Há coerência	E2, E4, E8
Não há coerência	E3, E6, E7
Há algumas divergências	E1, E5

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como se vê no Quadro 22, três entrevistados percebem alinhamento dos seus valores com suas atividades e valores institucionais, mas o E2, mesmo observando essa coerência, traz algumas questões com as quais não concorda. Outros três entrevistados (E3, E6 e E7) relataram que não há alinhamento e outras duas entrevistadas (E1 e E5) comentam que há divergências, mas não comentam se há alinhamento ou não.

Os entrevistados que percebem o alinhamento relatam haver a coerência, pois eles atuam numa área que exige o cumprimento das leis, ser ético, e isso é um comportamento consentâneo com seus valores.

Não, eu acho que há coerência sim, até porque, o meu padrão... eu sou uma pessoa obediente, eu procuro seguir o padrão normal de vida das pessoas, agir sempre dentro do certo, as exigências no caso do trabalho é que a gente siga a ética, aquilo que é correto, e a gente age dentro da lei, o trabalho exige que tu faça as coisas dentro da lei, dentro da legalidade, então eu acho que é completamente coerente com o meu modo de pensar. Com relação à gestão, eu acho que existe coerência assim, eu não tenho queixa nenhuma da organização, muito pelo contrário, eu me sinto muito bem dentro da organização, me sinto à vontade na Instituição, me sinto realizado em trabalhar aqui (E4).

Eu vejo coerência: aqui, como é uma área do judiciário, ela é uma área que é o seguinte... o teu trabalho é, digamos fazer cumprir a lei. [...] Então, eu enxergo coerência sim, com relação a minha vida pessoal, né, não vejo nenhuma incoerência com relação ao trabalho não. Pelo contrario, eu acho que me agrega bastante valores, me ensinou bastante (E8).

Dos entrevistados que relataram o desalinhamento dos valores ou somente divergências de visão, o aspecto que obteve mais relatos (E3, E5 e E7) foi a questão de os servidores darem opinião ou sugestão sobre determinadas questões e a cúpula não acatar a ideia e nada ser feito. Tal situação colabora para que ocorra outra divergência de pensamento que apareceu na fala de dois entrevistados (E3 e E5), que é a contradição das ações da cúpula: fala uma coisa, mas age de maneira oposta.

Não, eu não percebo uma coerência, pelo contrário, eu percebo, na verdade, uma divergência. E eu tento mudar isso, da minha forma, quando eu participo de fórum, quando eu discuto com colegas, fazendo proposições à administração. Mas eu percebo que tem pouco efeito, elas crescem a cada dia, cresce essa tentativa de mudança do foco da política de gestão de pessoas aqui dentro, mas como é uma questão que tem que passar pela cúpula, ela não tem apoio, há uma divergência muito nítida entre os meus valores individuais e o da organização (E3).

Eu acho que na administração tem problema... é até uma reclamação geral, é administrativo mesmo, uma coisa assim, acho que as coisas não funcionam (...). Por exemplo: faz um curso aqui, ah a gente quer ouvir vocês, porque é importante a opinião de vocês, daí tu dá a opinião, e essa opinião não vai pra lugar nenhum, essa opinião só foi uma catarse ali. [...] Mas eu acho que é mais pessoas do que valores também. Às vezes é dito uma coisa e feito outra, uma coisa que vale pra uma, não vale pra outra, essas coisas que acontecem e daí incomoda muito (E5).

Algumas coisas não, tem algumas coisas que é normal da instituição que tem que ser assim, mas algumas coisas, pelos valores que eu tenho, não. O que eu digo é a falta de diálogo, eu sempre falo muito, ouvir mais as pessoas do TRE, não só fazendo isso na minha visão, muitas coisas são impostas, ver o interesse do servidor mesmo (E7).

Outra situação apresentada por dois entrevistados (E2 e E3) é sobre as pessoas que se encontram nos cargos de alta gerência no TRESC e que deveriam ter sido alteradas ou recicladas (E2). Assim,

percebe-se outra questão, que é a do apadrinhamento político nos órgãos públicos, como relata o E3: deveriam entrar pessoas que tenham habilidades e competências para exercer o cargo e não por influência política.

Com relação ao meu trabalho, os meus valores e do Tribunal estão alinhados. [...] Acho que melhorou muito, mas ainda não está perfeito. Mas acho que não é um problema de processo, porque os processos no TRE estão... digo, processo, no significado clássico da palavra, é uma questão de pessoas, acho que as pessoas têm que ser ou substituídas, ou recicladas. Algumas da antiga administração foram mantidas ainda e acho que elas precisam de uma orientação a respeito da atuação, notadamente aos servidores, notadamente aos servidores de zona (E2).

[...] eu conheço bem, até pelos anos de casa, a estrutura do poder público, infelizmente, esses cargos gerenciais que deveriam ter esse critério de gestão por competências, são indicações da autoridade máxima do Tribunal que é o presidente, e que são cargos que por lei são livres nomeação e exoneração. Então o presidente coloca quem ele bem entender, o Diretor Geral nomeia quem ele bem entender, ele não precisa dar satisfação pra ninguém, dificilmente eu critico, fulano, ciclano, beltrano (E3).

Nesses relatos percebeu-se certa frustração quando não há coerência ou quando existe certa divergência dos valores e pensamentos com relação à organização. É um sentimento de frustração, de desânimo porque algumas situações se encontram dessa maneira e as sugestões feitas para mudar não são acatadas. Cabe ressaltar que, como afirmam Morin et al. (2011), o trabalho faz sentido para as pessoas que percebem correspondência entre sua autoidentidade, seu trabalho e o contexto em que o realizam. Assim, o sentido no trabalho é definido como resultante da coerência entre as características que uma pessoa busca no seu trabalho e percebidas nas tarefas que executa em dado contexto.

Quanto à percepção dos entrevistados sobre se seu trabalho contribui socialmente, as categorias que apareceram nos relatos dos entrevistados são expostas no Quadro 23.

Quadro 23: Categorias da percepção dos entrevistados sobre a contribuição social do seu trabalho

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
Não há contribuição social	E1, E6
Há contribuição social	E2, E3, E4, E5, E7 e E8

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como se pode observar no Quadro 23, dois entrevistados relataram não perceber que o seu trabalho contribui socialmente:

Tudo o que contribui pra sociedade assim... pra sociedade... eu... eu... pra sociedade deve contribuir, eu não enxergo muito. [...] Eu não sei se contribui para a parte social, deve contribuir, e eu não enxergo pra te falar. [...] o meu trabalho acho que não tem uma ligação direta com a sociedade. Mas deve ter uma coisinha que eu não vejo (E1).

Olha eu acho que toda atividade Estatal atrapalha socialmente. Só que, é lógico, tem atividades que atrapalham menos, outras que atrapalham mais. [...] A Justiça Eleitoral garante [...] eleições limpas. Eleições pra que, pra eleger quem? Quem vai aumentar os seus impostos, por exemplo? [...] É isso que eu digo, a Justiça faz um bom trabalho de permitir que a gente escolha nossos governantes, dentro do sistema que está ali, mas você teve a opção de escolher? (E6).

No caso da E1, ela não conseguiu perceber que o seu trabalho contribui socialmente, enquanto E6 tem a visão de que a atividade estatal atrapalha a sociedade; conseqüentemente, o seu trabalho, que está inserido na Justiça Eleitoral, também atrapalha.

Todos os outros entrevistados (E2, E3, E4, E5, E7 e E8) percebem que o seu trabalho contribui socialmente:

Contribui no sentido das pessoas se legalizarem; através do nosso trabalho é que elas conseguem adquirir os documentos necessários pra vida civil. [...] e também o principal, de as pessoas votarem, de ser votado, às vezes passa meio despercebido, que num país democrático é uma das coisas mais importantes que tem, poder exercer o seu direito, fazer as escolhas dos mandatários, dos representantes. E, só através do nosso trabalho

que as pessoas ficam qualificadas, aptas a exercer esse direito, né? (E4).

Eu percebo, por mais que não se dê o valor a isso, mas é uma questão cultural do povo brasileiro; mas a gente realiza uma eleição né, é peça fundamental de um processo democrático. (...) Faço com que a eleição saia, a gente trabalha para que ela saia, se nós falharmos, a eleição não sai; então, isso também tem uma contribuição social. (...) É o único momento que nós somos iguais. Por isso eu acho que essa contribuição, eu acho fundamental pra mim, eu considero muito importante isso pra mim (E7).

Para o cidadão... em nosso país é estabelecido que o voto é obrigatório, o cidadão tem que ter um título de eleitor, dependendo das situações ele não consegue, por exemplo, prestar concurso público e outras coisas. Então, assim, contribuição social né... digamos, passar consciência política para o cidadão de que ele deve ser uma pessoa ativa, crítica na sociedade, eu acho que é isso (E8).

Dois aspectos podem ser destacados com relação à contribuição social. Um deles é no momento em que os entrevistados (E2, E4, E5 e E8) atendem o eleitor, que é uma atividade gratificante, pois os servidores habilitam as pessoas para votar, como também a consciência política para que o cidadão seja ativo e crítico da sociedade. O segundo aspecto é a realização da eleição propriamente dita, momento em que há igualdade entre as pessoas, que num país democrático, como o Brasil, é uma das atividades mais importantes e auxilia na construção de uma sociedade mais justa, menos desigual.

Observa-se que quando os entrevistados têm contato direto com o público propriamente dito e na realização das eleições é que eles sentem que o seu trabalho contribui socialmente, similarmente ao que Cavalheiro (2010) observou na sua pesquisa com trabalhadores afastados por depressão. Para os participantes daquela pesquisa, a sensação de contribuir socialmente pode estar interligada ao objetivo e contribuição da instituição perante a sociedade, isto é, a contribuição do trabalho individual passa pela própria representação social do trabalho coletivo. Assim, o sentido do trabalho está relacionado ao sentimento de pertencimento. No caso dos entrevistados na presente pesquisa, os

sujeitos sentem esse sentimento de pertencimento ao ver a importância que a sua atividade no TRESA tem para a sociedade, desde a confecção de um título de eleitor até a realização da eleição propriamente dita. Essas atividades geram uma satisfação nos entrevistados, pois dessa forma eles percebem o valor de sua atividade, principalmente por viverem num país democrático.

Assim, entende-se que a maioria dos entrevistados se sente engajada numa causa que o transcende e auxilia a perceber uma coerência no seu trabalho, pois como apresenta Morin (1996), apoiada na Logoterapia de base existencial de Viktor Frankl e Irvan Yalom, os atos de engajamento são entendidos como a noção de responsabilidade e de comprometimento que permeia um objetivo. O indivíduo é responsável não só pelo cumprimento do sentido da sua vida, mas também é responsável pela sociedade, pela humanidade, pela espécie humana; no seu caso, os entrevistados do TRESA são responsáveis pela realização das eleições.

4.3.2 Sentidos do trabalho

Como foi realizada na pesquisa de Cavalheiro (2010), além da identificação dos três componentes que definem o sentido do trabalho, na presente pesquisa fez-se a seguinte indagação aos entrevistados “um trabalho que tem sentido é um que...?”. Assim, esta pesquisa teve o objetivo de identificar as características de um trabalho com sentido para os entrevistados, como apresentado por Morin (2001) e aquilo que Morin, Tonelli e Plioplas (2007) afirmam como “o trabalho que tem sentido” e “o trabalho que não tem sentido”. No Quadro 24, as características de um trabalho com sentido identificadas nos relatos dos sujeitos.

Quadro 24: Características de um trabalho com sentido para os entrevistados do TRESA

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
É feito de maneira eficiente e agrega valor a alguma coisa	E1, E2, E3, E4, E7, E8
É intrinsecamente satisfatório	E1, E3, E4, E6 e E7
Garante segurança e autonomia	E2

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como se pode observar no Quadro 24, nos relatos dos entrevistados apareceram algumas características de um trabalho com

sentido. A mais expressiva foi aquela segundo a qual tem sentido o trabalho feito de maneira eficiente e que agrega valor a alguma coisa:

É eu fazer o meu trabalho da melhor forma possível, eu me sentir, como eu já havia falado, me sentir produtiva, atender as pessoas com presteza, é o pilar do servidor público (E1).

É algo que agrega à pessoa que faz esse trabalho e para os clientes. Se para a pessoa foi ótimo, aprendeu um monte de coisas, se fez uma pesquisa maravilhosa, mas que não vai agregar para um terceiro, não adianta (E2).

É, tu te sentir útil, atender aos anseios, as necessidades da pessoa; momento que tu tá fazendo uma coisa, que tu tá resolvendo problema da pessoa (E4).

Se fosse o sentido do trabalho como um todo, o trabalho é bem importante, porque ele agrega valores para a sua vida (E8).

Aqui se percebem algumas similaridades entre as características de um trabalho com sentido para os entrevistados e as apresentadas por Morin (2001). Quando os entrevistados relataram que um trabalho com sentido é o que agrega valor, é semelhante ao que diz Morin (2001): um trabalho com sentido é aquele que leva a alguma coisa, ou seja, é atividade produtiva que agrega valor a alguma coisa, cuja realização conduza a resultados úteis.

Outro aspecto que se pode destacar é o fato de o trabalho com sentido ser intrinsecamente satisfatório:

Satisfação pessoal, aquilo que você gosta, que você se preparou, que você dedicou boa parte da sua vida, como foi no meu caso (E3).

É aquele que é feito com o consenso da outra pessoa, o meu trabalho é assim, que se baseia em trocas voluntárias, você faz com a pessoa com quem você tá trabalhando aceitou o que você fizesse. Essa linha de pensamento que eu sinto se baseia em trocas voluntárias. Tipo, uma compra e venda, um empregado de uma loja, ele está ali porque ele quer e porque o dono da loja quis que ele trabalhasse pra ele. Então, esse é um trabalho que pra mim vai fazer todo o significado para

todas as pessoas, as duas estão colhendo frutos daquela troca voluntária (E6).

Outra característica do trabalho com sentido é gerar satisfação na pessoa; pelas trocas que o trabalho possibilita entre as pessoas; é a pessoa conseguir resolver o problema de quem a procura. Percebe-se uma coerência das características que foram apresentadas para um trabalho com sentido ser intrinsecamente satisfatório, como foi apresentado por Morin (2001), pois para a autora, o prazer e o sentimento de realização do trabalho obtidos na execução das tarefas é o que lhe dá sentido. É também o interesse pelo trabalho em si mesmo está associado ao conjunto de valores, de interesses e de competências do indivíduo; assim, um trabalho com sentido é o que corresponde à personalidade, aos talentos e aos desejos do trabalhador.

Embora não tenha sido tão significativa a definição do trabalho como fonte de prazer e satisfação para os entrevistados, no caso das características de um trabalho com sentido foi um dos aspectos mais significativos para a maioria deles, quando falaram sobre o que o trabalho é para eles. Para ter sentido, o trabalho deve ser intrinsecamente satisfatório, mas essa não é necessariamente uma definição significativa do trabalho no TRESA para os entrevistados.

Outro aspecto que caracteriza um trabalho com sentido para três entrevistados (E1, E4 e E7) está relacionado com o atendimento no trabalho, o que deve ser feito com presteza, solicitude e conseguir resolver os problemas dos eleitores que vão aos cartórios.

Então, é assim: eu fazer o meu trabalho da melhor forma possível, sabe, é atender bem ao público, ser solícita, ter qualidade no meu trabalho, é isso basicamente (E1).

É tu te sentir útil, atender aos anseios, as necessidades da pessoa, momento que tu tá fazendo uma coisa, que tu tá resolvendo problema da pessoa. Às vezes chega a pessoa aflita, precisando de um documento, de uma certidão para um emprego ou fazer o passaporte pra uma viagem ou pra realizar uma viagem, né. Então, quando a gente consegue resolver o problema daquela pessoa a gente se sente gratificado, vê sentido no trabalho da gente, quando tu consegue atender as necessidades da pessoa (E4).

O trabalho com sentido pra mim é aquele que resolve o problema da pessoa que me procura. [...] Esse que é o sentido do meu trabalho, ou seja, eu vejo a satisfação das pessoas. Eu consigo resolver o problema deles, isso pra mim tem um sentido (E7).

Nos relatos acima destaca-se novamente que um trabalho com sentido é intrinsecamente satisfatório quando o sujeito consegue resolver problemas com sua atividade e exercer seu julgamento para tomar decisões relativas à organização de suas atividades, reforça o sentimento de competência e eficácia pessoal, o que para Morin (2001) influencia não somente o desenvolvimento da autonomia pessoal, mas também a motivação. Estimula ainda a criatividade das pessoas para resolver problemas e vencer dificuldades (MORIN, 2001).

Outro aspecto que foi apresentado somente por um dos entrevistados é a questão de que um trabalho com sentido depende da remuneração:

“Vou começar falando da remuneração, tem que ser boa” (E2).

A questão da remuneração foi uma das características apresentadas também por Morin (2001), quando explicita que um trabalho com sentido garante: segurança e autonomia; está associado à noção de emprego; permite prover as necessidades básicas; e dá um sentimento de segurança com autonomia e independência. Interessante observar que ao se fazer a relação entre que aspecto mais define o que é trabalho para a maioria dos entrevistados, que o trabalho é uma fonte de renda e sustento, percebe-se que somente um dos entrevistados relatou a questão de um trabalho com sentido estar relacionado à remuneração que fornecerá o seu sustento. Esperava-se, como já foi exposto anteriormente, que os aspectos definidores do trabalho “predizem as características que deveria ter um trabalho que tem sentido” (MORIN, 2001, p. 14). Na presente pesquisa, com relação à definição que obteve maior número de relatos não houve tal associação de a remuneração estar vinculada com um trabalho que tem sentido.

Com relação aos resultados identificados no questionário *on-line*, percebeu-se que alguns dos seus aspectos sobre os sentidos atribuídos ao trabalho também apareceram nos relatos dos entrevistados. Assim, tanto para os respondentes do questionário quanto para os entrevistados, o trabalho com sentido é caracterizado como aquele que gera um

sentimento de realização e prazer, permitindo resolver problemas com a execução das tarefas.

As categorias das respostas dos entrevistados se eles identificam sentido no seu trabalho estão no Quadro 25.

Quadro 25: Categorias das respostas dos entrevistados e se eles identificam sentido no seu trabalho

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
Identifica sentido no trabalho	E2, E4, E5, E7 e E8
Identifica sentido no trabalho, mas com algum descontentamento	E1
Não identifica sentido no trabalho	E3, E6

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como se observa no Quadro 25, a maioria dos entrevistados percebe sentido no trabalho com as atividades que realiza no TRESA. O aspecto de identificação do sentido do trabalho que obteve mais de um relato entre os entrevistados (E2, E4 e E7) foi quando o pesquisado consegue resolver o problema do eleitor e de forma rápida, como também é algo que o satisfaz, pois é gratificante para o entrevistado conseguir, por exemplo, resolver o problema do cidadão, com a entrega do título de eleitor na hora em que ele vai ao cartório.

Quando a gente resolve dentro das possibilidades da lei, e regulamentares, resolve aquela necessidade do administrado, seja eleitor, político ou partido político. Predominantemente para eleitoral isso.... no prazo decente, que é uma característica da eleitoral, ela é muito rápida, isso facilita, ter um corpo bem treinado também (E2).

Com certeza, a gente sempre tá tentando resolver os problemas das pessoas, são inúmeras pessoas que chegam durante o dia, aflitas, tentando.... e a nossa Instituição é vista de maneira diferente, com relação a outros órgãos, que as pessoas costumam dizer, ah eu pedi uma certidão em tal lugar e tive que pagar uma taxa, vou demorar dois, três dias, com vocês é tudo fácil, chega aqui e consegue na hora. Uma quitação eleitoral, por exemplo, a transferência do título, desde que a pessoa preencha os requisitos necessários, é tudo rapidinho (E4).

É o que eu digo, eu mesmo vejo em mim, é uma criatividade do dia a dia, eu acho que eu consigo resolver algumas situações que algumas pessoas se desesperam, e eu acho que resolvo, porque eu faço de um jeito bem inesperado. Muitas pessoas comentam isso. Eu tenho muita dificuldade com essa parte de burocracia, eu não consigo fazer uma comida com receita, eu tenho que mudar alguma coisa, eu preciso impor uma coisa minha ali na hora e acho que no trabalho também, essas pequenas coisas, eu sempre boto uma coisa diferente (E5).

O eleitor vem fazer um título, ele sai com o título na hora; o eleitor pede uma certidão, sai com ela na hora. Nós conseguimos resolver tudo na hora. (...) Essa satisfação que eu vejo nas pessoas: nossa! Já?! As pessoas ficam espantadas. Outra coisa: nós não cobramos, é gratuito. Isso também dá satisfação (E7).

Nos relatos dos entrevistados que percebem sentido no trabalho com os resultados agrupados nas três dimensões (individual, organizacional e social) como apresentados por Morin, Tonelli e Plioplas (2007), identificou-se que os entrevistados do TRESA apresentaram características nas três dimensões. Na dimensão individual, os entrevistados demonstraram uma satisfação pessoal na realização das suas atividades, o que para Morin, Tonelli e Plioplas (2007), um trabalho com sentido é o que dá prazer a quem o exerce, a pessoa gosta de suas atividades e aprecia o que faz. Na dimensão organizacional, houve a característica de atribuir sentido ao trabalho devido a sua utilidade, pois o produto do trabalho serve para algum propósito, como, por exemplo, fazer o título de eleitor. Por fim, na dimensão social, quando os entrevistados percebem que conseguem com o seu trabalho contribuir socialmente, transcendendo as questões individuais e organizacionais.

Uma entrevistada (E1) relatou que observa o sentido no trabalho, mas não totalmente, pois para ela, falta o *feedback* dos seus chefes sobre a qualidade da execução das suas atividades e se há necessidade de melhorar alguma coisa, apesar de ter o *feedback* de outros servidores quando somente ela é solicitada.

Pois é... quanto ao meu trabalho, o meu trabalho em si... eu gostaria no meu trabalho que os chefes

dessem insight⁶ [...] Eu não recebo isso. [...] Eu sei que eu to fazendo o meu trabalho da melhor forma possível quando um servidor liga pra mim. [...] As pessoas te procuram, eu senti isso. [...] Então, eu acho que para o empregado é importante a gente ter esse... esse... como vou te falar, não é aprovação, porque não tem que me aprovar, eu to ali pra trabalhar, mas aquela coisa, to gostando, tá legal, é uma maneira de te dar uma motivada, saber que tu tá no caminho (E1).

Percebeu-se como para a entrevistada E1 o *feedback* dos chefes gera motivação por ver reconhecido o seu trabalho e também por saber que o está realizando com qualidade. Como apresenta Morin (2001), o trabalho com sentido também resulta das possibilidades de desenvolvimento da autonomia e da percepção do senso de responsabilidade, que é oferecido por uma organização que possibilita aos empregados administrarem suas atividades e que, por meio da presença de mecanismos de *feedback*, mantém-nos informados sobre a evolução de seu desempenho e permite-lhes fazer os ajustes necessários para melhorá-lo.

Dois entrevistados (E3 e E6) relataram não haver sentido no trabalho que executam no TRESC:

Não consigo fazer essa identificação.... e por mais que eu tente, por mais que eu me esforce, fuge da minha capacidade tentar alinhar, porque tem terceiros que não te permitem esse alinhamento. O que me daria a chance, tendo ousadia e coragem, partir para outra. [...] Isso que uma pessoa que tá em crise deveria fazer, mas é aquela velha história, infelizmente, minha natureza não consegue trocar o certo pelo duvidoso (E3).

Como o meu trabalho é baseado na imposição, por isso que eu vejo como uma coisa não benéfica. Você pode escolher se você pode votar ou não? O Brasil, o voto é obrigatório né? A pessoa vem aqui porque elas querem? Elas são obrigadas a virem aqui, elas podem até concordar em vir aqui. Eu acho que o voto tem que ser feito

⁶ *Feedback*

mesmo, só que a gente vota no Brasil porque as pessoas são obrigadas a votar, elas vêm aqui, porque são obrigadas, e às vezes elas vêm aqui e dizem, você não vai conseguir o que você quer, porque você não tem o documento 'X'. Ah, mas se eu não quiser votar? Ah não pode, se você não votar, você ganha uma multa, o Estado vai te cobrar, e eu é que vou cobrar a multa de você (E6).

No caso de E3, o entrevistado não consegue ver sentido no seu trabalho pelo fato de não observar o alinhamento entre a sua satisfação pessoal e sentir-se útil nas atividades que exerce. Essa situação é gerada muito em função de ser algo que ele não tem controle, pois esse alinhamento depende de terceiros. No caso de E6, o seu trabalho é baseado na imposição, pois os eleitores são obrigados a ir ao cartório e a votar, para o entrevistado, um trabalho com sentido se dá a partir de trocas voluntárias, quando existe um consenso entre as duas partes (eleitor/servidor). E6 sente que ele é o agente dessa imposição. Assim, percebe-se que as características que fazem o trabalho não ter sentido para os entrevistados condizem com as características que Morin, Tonelli e Plioplas (2007) apresentam, pois para as autoras, um trabalho sem sentido é enfadonho, quem exerce não tem responsabilidade sobre seu próprio trabalho e não contribui na sua criação e concepção, não explora seu potencial, como também não lhe proporciona crescimento. Percebe-se que essas características anteriormente apresentadas pelas autoras também foram identificadas nas falas dos dois entrevistados, pois eles não têm controle do seu trabalho, já que devem executá-lo segundo a legislação e quando tentam sugerir alguma mudança, essa não é acatada. Morin, Tonelli e Plioplas (2007) concluem que o trabalho é visto como essencial na vida das pessoas, pois garante a sobrevivência, caso este observado nas falas dos dois entrevistados, pois eles, mesmos, não percebendo que o seu trabalho tem sentido, continuam a trabalhar no TRESA em função do salário que recebem e que lhes garante a sobrevivência. Na sequência se dará continuidade à análise das informações das entrevistas referentes aos aspectos sobre o estresse.

4.3.3 Estresse

4.3.3.1 Avaliação das situações de estresse

O conceito de estresse em que a presente pesquisa se baseou foi o sugerido por Lazarus e Folkmann (1984) e Lazarus (1995): o estresse psicológico é uma relação particular entre a pessoa e o ambiente que é avaliada pela pessoa excedendo os recursos dela e pondo em risco o seu bem-estar. Assim, para entender o estresse é importante identificar como os entrevistados avaliam as situações que excedem os seus recursos. Para tanto, realizou-se uma pergunta com o intuito de identificar como os entrevistados avaliavam as situações estressantes, vendo-as como prejuízo, ameaça e desafio, conforme explicitou Lazarus (1995) sobre a avaliação cognitiva. Os resultados são expostos no Quadro 26.

Quadro 26: Categorias da avaliação cognitiva do estresse pelos entrevistados

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
Desafio	E1, E2, E3, E5, E7 e E8
Prejuízo	E2, E5 e E7
Ameaça	E2 e E3

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Com relação às situações de estresse, a característica que mais apareceu (E1, E2, E3, E5, E7 e E8) foi de que elas são percebidas como desafios, como se vê no Quadro 26:

Hoje eu vejo o acúmulo de estresse como desafio. Uma maneira de eu centrar e ver o que é prioridade e o que pode ser deixado para o dia de amanhã. Esse desafio é eu superar o limite, que eu achava que não fosse fazer, dar conta. [...] O desafio, no estresse, primeiro é eu ver que eu sou capaz de resolver, se eu vou dar conta, e se eu não der conta, se eu não souber, ou não der conta, eu vou pedir ajuda, é um desafio (E1).

O único desafio é que nós vamos ter que conseguir até vencer... até por uma questão de prazos que temos que fazer. Então, é um desafio, nós vamos conseguir. [...] Não é ameaça, porque nós temos uma equipe, né, talvez pra quem tem uma equipe de um só, daí talvez seja uma ameaça, mas pra nós não, nós somos bem servidos de

servidores aqui, a gente não precisa disso. Mas é um desafio sim (E7).

Eu entendo hoje como mais uma situação de desafio mesmo, que possa desafiar, são obstáculos, e que está ali para você procurar superá-los, não é que você vá... naquele momento, você não tem a certeza de que vai superar aquele obstáculo, mas você tem confiança, vou em frente. [...] De repente se você fizer demais, vai ter que pedir ajuda. O objetivo é ultrapassar o desafio que está se ponto a frente, né (E8).

O maior número de relatos (E1, E7 e E8) sobre o que é uma situação de desafio foi caracterizada como uma situação de superar limites, obstáculos e conseguir vencer os prazos a cumprir, visão esta condizente com o que preconiza Lazarus (1995) sobre o estresse sendo avaliado como uma situação de desafio. Para o autor, o desafio tem relação com uma condição de alta demanda na qual a ênfase está em dominar as demandas, superando obstáculos, crescendo e se expandindo como um indivíduo, como foi observado nos relatos dos entrevistados acima. Interessante observar que nessas situações de desafio, mesmo que alguns sujeitos percebam que não terão condições de superar os obstáculos, sabem que se precisarem terão o apoio dos seus colegas, o que demonstra como o suporte social é um moderador de eventual estresse, como foi explicitado por Tamayo e Paschoal (2004). No desafio, uma avaliação é positiva quando se considera que o resultado do encontro com o estressor preservará ou aumentará o bem-estar das pessoas conforme NELSON e SIMMONS (2005) apresentaram, pois a ênfase no desafio é nos possíveis resultados positivos, como foi percebido nos relatos dos entrevistados. O desafio está na percepção de que uma hora eles conseguirão alcançar o objetivo desejado, ultrapassando os obstáculos, juntamente com o pensamento de que eles têm condições para resolver tal situação.

Alguns entrevistados (E2, E5 e E7) trouxeram as situações de estresse como prejuízo:

O fechamento de cadastro é um momento de bastante estresse para as zonas eleitorais; no Tribunal, em alguns setores, o cadastro dos eleitores mesmo. [...] Eu vejo essa situação um prejuízo que é predominantemente criado pelo TSE, ainda que por omissão dos regionais, é uma ameaça a um bom serviço nosso. [...] O problema

é quando a gente tá no meio daquele carnaval, a gente não pensa assim no que fazer para melhorar, a gente só vê muito como prejuízo ou como ameaça. No momento que a gente está executando vê só o lado negativo (E2).

Eu, pra mim, é muito mais estressante esse período ocioso, então, nesse sentido, eu sinto como muito frustrante esse estresse (E5).

Tem alguns períodos que é muita coisa pra você, você tem que terminar em determinado período, e o que acontece, é tudo igual, tudo padrão, é trabalho repetitivo mesmo. Isso tem um prejuízo, porque cansa muita gente (E7).

Como não houve uma similaridade nas características dessas situações, só será referenciado o que as situações de prejuízo geram nos sujeitos: as pessoas só veem o lado negativo da situação; é uma ocasião que incomoda; é algo que é frustrante e cansa, pois como explicita Lazarus (1995), o dano consiste quando um prejuízo já aconteceu e essa avaliação negativa consiste em percepções de dano e/ou perda ou ameaça, conforme foi explicitado por Nelson e Simmons (2005).

Com relação à ameaça, somente dois entrevistados (E2 e E3) comentaram sobre essa situação:

Eu vejo essa situação um prejuízo que é predominantemente criado pelo TSE, ainda que por omissão dos regionais, é uma ameaça a um bom serviço nosso (E2).

Sobre a ameaça, felizmente eu vivi poucos momentos nesse sentido, acho que foram dois ou três, mas são extremamente deletérios. Porque você percebe que pelo fato do poder ser concentrado nas mãos de alguns. Quando você sofre uma ameaça dessas pessoas que possuem o poder, você se sente muito ruim, você se sente na obrigação de baixar a guarda, de jogar a toalha. Então, eu vou parar de questionar, vou parar de ter uma postura mais inquisitiva, porque se não, eu vou me ferrar. Então, isso é muito deletério. A ameaça só tem efeitos ruins para a construção de uma organização, que seja voltada para a valorização do sujeito, da pessoa humana (E3).

No caso, por uma situação que ocorre nas eleições, que é o fechamento de cadastros, que foi considerada pelo entrevistado (E2) como um prejuízo, pode tornar-se uma ameaça a um bom atendimento dos eleitores. No caso da situação relatada pelo E3, a situação de ameaça é gerada por pessoas que tem poder, o que deixa o entrevistado se sentindo ruim, é uma situação deletéria e que a ameaça somente tem efeitos ruins para a construção de uma organização que é voltada para a valorização da pessoa. Assim, percebe-se que o entendimento do que é a ameaça para os entrevistados condiz com o que explicita Lazarus (1995), pois a ameaça refere-se a um dano que não aconteceu ainda, mas é esperado no futuro. Na ameaça, o foco é se proteger contra o dano, como foi observado principalmente na fala do E3, que prefere mudar suas atitudes para que essa ameaça não se torne um prejuízo real para ele.

4.3.3.2 Natureza física do ambiente de trabalho como gerador de estresse

As características da natureza física do ambiente podem ser causadores de estresse para os trabalhadores (Paschoal, Tamayo, 2004; Ferreira, Assmar, 2008; Quick et al., 1997). Três sujeitos relataram se estressarem com o ar condicionado (E1, E2 e E5):

Eu não gosto do ar condicionado, e a minha chefe é calorenta, o ar condicionado do setor público é sempre a polêmica (E1).

Sim, sim. O ar condicionado central, ele tem um defeito, ele é colocado na nossa central aqui, se ligar, ele vai trazer dois problemas para essa zona aqui, não vai gelar, predominantemente quando tá calor e vai fazer muito barulho pra nós. Então a gente não tem ligado, isso é um grande problema (E2).

Um pouco, o barulho... daí tu tens que escolher entre o barulho ou o calor, o barulho do ar condicionado ou o calor, isso é bem estressante, o ruído eu acho bem estressante também (E5).

Como se pode observar pelos relatos acima, o ar condicionado faz com que, às vezes a pessoa sinta muito frio (E1) ou os entrevistados (E2 e E5) tem que decidir se ficam com calor ou aguentam o barulho que o aparelho faz. Quick et al. (1997) explicitam que as pessoas variam

em termos de seus aspectos fisiológicos, e suas respostas psicológicas, dependendo do nível de temperatura e extremos de temperatura, tanto alta quanto baixa, pode causar uma reação de estresse, como foi observado no relato dos entrevistados. E o ruído produzido pelo aparelho de ar condicionado é outro fator estressante, que incomoda os trabalhadores (QUICK ET AL., 1997).

4.3.3.3 Fatores intrínsecos ao trabalho como gerador de estresse

Seis dos oitos entrevistados (E1, E2, E3, E5, E6 e E7) percebem que características intrínsecas ao trabalho no TREC os incomodam, podendo ser fator de estresse. Dois aspectos dos fatores intrínsecos ao trabalho foram identificados como geradores de estresse nos entrevistados, como se observa no Quadro 27.

Quadro 27: Fatores intrínsecos ao trabalho como gerador de estresse

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
Rotina de trabalho	E2, E3, E5, E6
Sazonalidade da carga de trabalho	E2, E6, E7 e E8

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como visto no Quadro 27, quatro entrevistados (E2, E3, E5 e E6) relataram questões relacionadas à rotina de trabalho como fator de estresse:

Rotina, não tem muito desafio assim né com relação à carga de trabalho, normalmente é muito tranquilo (E2).

A rotina, um serviço extremamente burocrático e repetitivo, pra mim é um elemento desmotivador, é um elemento que mata a minha alma, elimina o meu ser, porque eu não gostaria jamais de passar por um trabalho burocrático e repetitivo, que não exige a exploração das minhas habilidades ou das minhas competências. Eu gostaria de fazer um trabalho que me explorasse mais, nesse sentido, intelectualmente com aquilo que eu me preparei. A pessoa fica muito bitolada naquela coisa, faz repetidamente todo o dia, isso é muito ruim, isso é muito ruim (E3).

Ah isso me mata.... e eu sou obrigada a ficar lá, vamos que às dezenove horas aparece alguém, eu tenho que estar lá pra atender, não posso sair

mais cedo, isso pra mim, rotina pra mim é sinônimo de tédio, isso pra vida. [...] Eu sempre tenho que ter uma novidade, não é agitado, por isso que eu vou com essa linha de conversar com as pessoas, de cada um que vai lá, pelo menos cada um conta uma historinha, é uma forma de eu ter uma novidade, uma diferença no meu trabalho (E5).

Em geral, daí você falou das rotinas né, em geral quando tem muito trabalho é porque as rotinas são mal pensadas. Em geral é a burocracia que gera a carga de trabalho na Justiça Eleitoral e alguns cartórios porque tem muitos eleitores; isso aqui pode ser mais ou pode ser menos, né. A burocracia é maçante, eu tenho dó [sic], irrita (E6).

Nos relatos dos sujeitos se percebe que a rotina não tem muitos desafios; ela é burocrática; repetitiva; não há exploração das habilidades; o servidor fica um tempo nesse tipo de trabalho que não lhe serve para nada. Assim, percebe-se que as características da rotina apresentadas nos relatos dos entrevistados são similares ao que Limongi-França e Rodrigues (1997) explicitaram sobre a monotonia e a exigência de menos esforço para o trabalhador. Para os autores essas características podem ser geradores de distresse e do surgimento de manifestações e sintomas de doenças. No caso dos entrevistados não houve relatos do aparecimento de sintomas de doenças, mas se identificou que, para eles, a rotina repetitiva é maçante; entediante; dá irritação e gera desmotivação. Ao investigar o estresse ocupacional em servidores públicos federais, Balassiano, Tavares e Pimenta (2011) também obtiveram a rotina como um dos fatores estressantes relacionados aos fatores intrínsecos ao trabalho.

Outro aspecto relatado pelos entrevistados (E2, E6, E7 e E8) refere-se à sazonalidade da carga de trabalho que existe no TRESA:

O problema é que tem momentos que fica muito pesado o atendimento, essa sazonalidade parece que fica uma coisa bem esquizofrênica, as pessoas gostam de manter normalmente um padrão. Mas, por outro lado, também é o que torna algo muito interessante também, no ano eleitoral, eu esqueço que não gosto muito dos meus afazeres assim,

todos assim, acho que, entram de cabeça nos detalhes para fazer bem feito (E2).

Não, na época de eleição, ela é estressante mesmo, até levo a minha esposa pra casa da sogra, porque você sai de casa super cedo, chega em casa super tarde, soltando os cavalos quando você entra em casa, porque estressa mesmo, entendeu?! Você vai pra casa pensando no serviço, você chega aqui pra fazer o que você não conseguiu fazer ontem e vai ter que fazer hoje, é estressante (E6).

É um estresse momentâneo, não é algo que persiste. É sempre pontual. E aí no período eleitoral tem mais pressões. É uma coisa assim que cansa às vezes, o corpo, a pessoa repete muito tipo treinamento, mas é uma coisa assim que é satisfatório, que tu vê um resultado, vê pessoas novas, você faz coisas diferentes (E7).

Em anos eleitorais há uma sobrecarga de atividades, como relata o E2 que parece “algo até esquizofrênico” a diferença de quantidade de atividades de um ano para o outro. Essa sobrecarga de trabalho nas eleições gera estresse para alguns entrevistados; o E7 percebe que no período eleitoral tem um estresse momentâneo, sente-se cansado, dor no corpo, mas é algo satisfatório, vê resultados, vê pessoas novas, faz coisas diferentes; e o E6 relatou que nas eleições vê a necessidade de sua esposa sair de casa, pois fica muito estressado. Mas, cabe ressaltar que, mesmo que essa sobrecarga de trabalho durante o período eleitoral traga cansaço, podendo até se tornar um fator de estresse, para alguns dos entrevistados é visto como algo positivo, que faz o trabalho ficar mais interessante, satisfatório, o entrevistado vê resultado, o que auxilia a diminuir os momentos de rotina já descritos anteriormente. Aqui, percebe-se que nos períodos eleitorais os entrevistados apresentam um aumento no grau de estresse, o chamado estresse positivo, pois confirma o que Limongi-França e Rodrigues (1997) explicitam: quando o trabalhador percebe que faz algo agradável e que se sente valorizado pelo esforço despendido, encontra-se no estado de eustresse.

4.3.3.4 Teoria dos papéis como gerador de estresse

Ferreira e Assmar (2008) explicitam que tanto o conflito quanto a ambiguidade de papéis dificultam bastante o cumprimento de metas,

prejudicando o desempenho e gerando situações de estresse. No caso, a maioria dos entrevistados percebe que as características relacionadas ao papel das funções, dos cargos dos entrevistados estão claras (E2, E3, E4, E5, E6 e E7). No caso de E1, a entrevistada, como já relatou anteriormente, sente estresse pela falta do *feedback* dos seus superiores.

Sinto, como te falei, esse feedback do chefe, se tá bom, se não tá (E1).

Não, acho que é bem claro. Não tem nada que me incomode. Inclusive, nós duas, meio que informalmente, a gente ficou estabelecidinho ali, então, não tem confusão nenhuma (E5).

Não, pra mim tá claro, sei bem o que tenho que fazer, por mais que eu não concorde com algumas coisas, a função do cartório, seja como chefe, seja lá só como analista, é bem claro o que a gente tem que fazer, é muito delimitado então. E tudo tem as orientações, né; com relação a isso também não tem problema. É bem certinho, o cartório faz isso, aí dentro do cartório a gente distribui, aí é uma legislação nossa que a gente faz, ou seja, atender o eleitor, atender o partido e atender a eleição, pra mim está bem claro isso (E7).

Alguns dos relatos referentes a essa clareza apresentou comentários sobre a questão de os entrevistados terem nitidez sobre as rotinas do dia a dia, do período eleitoral, eles sabem o que têm de fazer, recebem orientações também sobre os papéis que devem exercer e tentam aperfeiçoá-los para realizar suas atividades mais eficientemente. Nessa questão, um aspecto que mostrou similaridades foi com relação ao costume nos cartórios eleitorais de os servidores dividirem as responsabilidades, isto é, eles dividem entre si quais atividades ficarão com quem (E4, E5, E7 e E8). Assim, pelo fato de estar claro o que a maioria dos entrevistados deve realizar, e também a própria divisão das tarefas de comum acordo, não se observou que esse fator gere estresse. Diferente do que foi verificado no questionário *on-line*, pois nos resultados dos fatores estressantes identificados pela EET, um dos aspectos que apareceram foi que a forma como as tarefas são distribuídas na área dos pesquisados os deixa nervosos, contrário também ao resultado identificado na pesquisa de Balassiano, Tavares e Pimenta (2011) sobre o estresse ocupacional em servidores públicos

federais, que identificou o papel do indivíduo na organização como um dos fatores estressantes.

4.3.3.5 Relacionamento interpessoal como gerador de estresse

As relações interpessoais estabelecidas no trabalho, quando marcadas por conflitos, falta de confiança, comunicação truncada, hostilidade e competição, podem constituir-se em potencial fonte de estresse (FERREIRA; ASSMAR, 2008). Entre os entrevistados que relataram algum incômodo ou até estresse com os aspectos de relacionamento interpessoal estão E1, E2, E3, E5, E6.

Me incomoda, incomoda, umas dessas pessoas que gostam de mim, ela até gosta de mim, mas não adianta, uma coisa ali que não. [...] Ela é durona, ela sempre pega no pé. [...] parece que tá sempre tentando pegar o furo, assim não sei se tu me entende. Ai, não sei te dizer em palavras, eu acho que ela pega no pé, ela sempre arranja um para pegar no pé. Só que eu levo na brincadeira (E1).

Sempre tem questões de diferença, mas é o tipo de atuação, alguns servidores que se servem do serviço público, ao invés de servir o público. Isso eu vejo como uma coisa bem complicada. [...] Acho que algumas pessoas ficam abaixo do mínimo esperado. [...] Isso é algo que me estressa bastante e o grande problema é que essas pessoas são jogadas numa progressão da carreira lateral, quando alguém se incomoda com aquela pessoa, ela está em outro setor.... e assim vai (E2).

Eu tenho uma relação estressante com as minhas chefias, não com a minha chefia imediata que é muito boa pra mim [...] Essas ali é um estresse, porque como eu tenho esse discurso de mudança, eu bato de frente com eles, a eles interessa a manutenção do status quo, então o conflito é natural. Ele é inevitável, e aí toda vez que eu me vejo numa situação de discussão ou mesmo no trato do dia a dia, eu percebo que sou tratado de uma forma diferente, tipo de defender essa bandeira e isso me deixa mal. Primeiro, eu sou preterido, ah pra um posto de gestão, um cargo

mais alto que eu tenho atualmente, eu serei preterido. [...] E segundo, a gente percebe que as altas chefias dão mais valor, mais ênfase, pra aquele setor em detrimento do setor que a gente está posicionado (E3).

Ai, tem uma situação particular que a minha colega fala bastante, rápido e alto e ela vai... vai... vai... (entrevistada fala ofegante para exemplificar), ela é bem estressada, e ela começa a me dar um sensação de opressão, uma coisa assim horrível. E naquele momento eu to tão estressada, que eu não posso falar isso pra ela, que eu tento controlar, daí (E5).

Vou te contar uma da Pessoa X da Sede⁷, antes de eu ter feito uma situação que o pessoal da Sede não gostou⁸, ela era muito simpática, muito expansiva, gente finíssima, daí eu fiz aquele negócio. Eu, depois dessa situação, pedi uma coisa para a Pessoa X e ela: não pode. Mas se o juiz fizer...não pode. Eu tenho certeza que se tivesse um trânsito mais aberto com ela, ela teria atendido de outra forma. Então, daí eu fico meio chateado, mas eu não ligo, pessoa quer fazer assim, então... é a questão da ameaça, eu acho né, eu acho que é assim, mas de maneira geral o pessoal é muito cordial, muito educado, mesmo que haja essas divergências (E6).

Um fato interessante: excluindo o entrevistado E2, os demais percebem algum incômodo ou até mesmo estresse relacionado com as pessoas que ocupam cargo de chefia. As entrevistadas E1 e E5 relataram que a situação se dá com as chefias mais próximas, enquanto E3 e E6 relataram dificuldades com a alta cúpula do TRESA, em função de relação estremecida e por dificuldades em conseguir algo que precise do seu aval.

Ferreira e Assmar (2008) explicitam que as pessoas necessitam ser aceitas, valorizadas e ajudadas pelas outras. Quando não recebem esse suporte social no ambiente de trabalho acabam por apresentar uma diversidade de sintomas físicos e psicológicos de estresse, como queixas

⁷ O nome foi alterado e o gênero omitido por questão de sigilo da pesquisa.

⁸ Não será revelado qual foi a situação por questão de sigilo da pesquisa.

psicossomáticas, insatisfação com o trabalho (algo bastante presente nos relatos dos entrevistados), consumo excessivo de álcool e absenteísmo.

Em pesquisa com empregados de uma empresa pública do setor elétrico Tamayo, Lima e Silva (2004) analisaram os quatro fatores do clima organizacional (comunicação, ambiente relacional, liderança gerencial e valorização do empregado), para identificar os determinantes do estresse no trabalho. Os resultados revelaram que o ambiente relacional⁹ e o estilo de liderança¹⁰ são preditores do estresse no trabalho. Como explicação para os resultados encontrados, os pesquisadores argumentam que o trabalhador somente pode desenvolver e construir seu bem-estar no ambiente laboral no contexto da vida imediata constituída pelos outros, isto é, pelas relações concretas sociais com seus colegas e seus superiores. A aceitação de colegas e superiores, a percepção, o julgamento e a simpatia constituem uma força estruturante inestimável, pois eles, e somente eles, podem dar estima, reconhecimento, informações e *feedback* relevantes para o cumprimento do ofício. Assim, nesses relatos percebe-se como o estilo de liderança e a maneira como alguns líderes do TRESA se relacionam com seus subordinados, tanto de nível mais baixo quanto do alto escalão, propiciam o surgimento de estresse na maioria dos entrevistados desta pesquisa.

4.3.3.6 Desenvolvimento de carreira como gerador de estresse

O desenvolvimento de carreira pode tornar-se fator estressante para os trabalhadores, podendo estar relacionado a aspectos como: falta de estabilidade, medo de obsolescência frente às mudanças tecnológicas e as poucas perspectivas de promoções e crescimento na carreira (TAMAYO; PASCHOAL, 2004). A maioria dos entrevistados trouxe que uma das formas de ter a progressão de carreira no TRESA é por

⁹ Cabe ressaltar que “o ambiente relacional avalia o clima de harmonia no trabalho, de confiança entre os colegas, de produtividade e de preocupação com a qualidade dos produtos e serviços e de soluções construtivas de conflitos. Trata-se, portanto, de um clima caloroso, de apoio mútuo e de preocupação com a produtividade” (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004, p. 94-95).

¹⁰ “O fator liderança gerencial avalia a percepção dos empregados sobre a competência do gerente, sua disponibilidade para apoiar os empregados, seu relacionamento harmonioso e de confiança com eles e sua capacidade para incentivá-los e transmitir-lhes entusiasmo no trabalho” (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004, p. 95).

meio da progressão horizontal, em que todo ano o servidor progride nas categorias de letras e números que determinam o tempo que está no TRESA, recebendo também um aumento no salário. Convém salientar que dos entrevistados que comentaram sobre a progressão horizontal, dois relataram (E2 e E6) que por um lado é justo haver a progressão horizontal, mas por outro basta a pessoa exercer o serviço para ascender horizontalmente e que o melhor servidor levará o mesmo tempo que o pior, pois não há uma análise de mérito.

Não... eu acho melhor assim, era melhor se tivesse critérios mais objetivos. São duas... vamos dizer assim, uma que cada ano você sobe um grau, com relação a isso basta você estar em exercício e você vai tendo a sua progressão na carreira. Por um lado, é justo, por outro, basta a pessoa estar aqui, que vai ter essa progressão, entre outras. Depois nós temos as funções comissionadas e as CJs. Acho que podia ter um critério mais objetivo de preencher, notadamente na Sede. [...] Acho que a briga principal talvez seja você avaliar se suas peças são boas, se são ótimas, algumas peças podem ser mudadas, talvez seja sempre bom dar uma reciclada de vez em quando (E2).

Não existe, né. A gente não tem carreira, a nossa carreira é uma evolução salarial. Todo ano nosso salário aumenta, 100, 200 reais. [...] E acho que a gente deve passar pelo estágio, mas eu acho engraçado que se você for o melhor servidor, você levará o mesmo tempo que o pior, não existe uma análise de mérito (E6).

Três entrevistados relataram que ficam estressados com a questão do desenvolvimento de carreira:

O que me incomoda é que as pessoas que estão em função, parece que são aquelas que estão com costa quente. As que estão em cargo de chefia, não é regra, é quase que regra. [...] Eu acho isso injusto, porque eu sou dedicada, tudo e não vejo essa oportunidade chegar pra mim. É uma sensação interna minha de não ver progresso profissional. Por mais que eu trabalhe bem, eu não vejo isso...não sei te explicar. [...] Não é por causa do dinheiro [...] é pelo reconhecimento do

meu trabalho, eu queria ter o meu trabalho reconhecido. Eu sei que faço um bom trabalho, mas é aquela coisa, eu não tenho politicagem nenhuma. Eu não tenho ninguém que indique, eu não tenho politicagem (E1).

Me estressa bastante porque não existe, não tem oportunidade, simplesmente hoje o Tribunal não dá oportunidade aos seus servidores. Pode até galgar essa ou aquela chefia, mas para por aí, as mais superiores, elas estão simplesmente acorrentadas a esse viés subjetivo, político. [...] Olha, eu entrei aqui, vou fazer carreira e um dia vou ser diretor desse tribunal; desiste, pelo menos no contexto atual. Gostaria que fosse diferente, porque a não ser que você entre no esquema, aí é lamentável né, porque eu acredito numa sociedade meritocrática, independente da origem social que você venha, se você é filho de professor, de juiz, não importa. O importante é o mérito de cada um (E3).

Ah, isso é bem ruim, é ruim, porque eu acho que não incentiva né, tu não precisa te esforçar profissionalmente, se tu te esforçar é pior ainda, não vai mudar nada, vai te frustrar. É uma profissão que não te desafia nunca. É uma questão de lei mesmo, é um cargo estaque né, não tem como mudar, ou tu entra no cargo de técnico ou de analista, é lei isso né.[...] Dizem que no Tribunal é um pouco diferente, porque ganha chefia, mas quem trabalha nas zonas é só aquela coisa ali. Isso eu tive muita vontade, eu imaginava isso se eu viesse pra Sede, tive por muito tempo vontade, por isso, mas agora em função de cursos e não sei se é uma coisa dessa administração, que todo mundo tá descontente. Eu comecei a ver que não é bem assim, é um ou outro que consegue isso, é um ou outro que ali tem acesso. Isso é em função da características da administração pública em geral. E tu sabes que vai ser repetitivo pra sempre né. (E5).

Das pessoas (E1, E3 e E5) que se sentem estressadas em função do desenvolvimento de carreira, um dos fatores que elas relataram refere-se à questão de não verem oportunidade para conseguir um cargo

comissionado no TRESC, pois quem tem cargo de chefia é porque tem costas quentes, é politicagem, o que gera irritação, e que E1 percebe como injustiça. E1 não vê a oportunidade chegar para ela, não é pelo dinheiro, mas para se sentir reconhecida. E como relata E5, na Sede pode haver progressão vertical, algo que ela já teve muita vontade, mas hoje vê que há um descontentamento geral, não sabe se é uma questão administrativa, que é uma minoria que consegue. Isso ocorre por causa das características da administração pública em geral. Os relatos dos entrevistados condizem com o fator estressante que obteve maior percentual quando foi aplicado o EET no questionário *on-line* e para os respondentes do questionário identificaram que as poucas perspectivas de crescimento na carreira os deixam angustiados.

Ferreira e Assmar (2008) explicitam que as fontes de estresse inerentes ao desenvolvimento de carreira recaem na insegurança sobre a manutenção do emprego, fato esse difícil de ocorrer na vida dos entrevistados, pois, na condição de servidores públicos, gozam de estabilidade no emprego; e à percepção de falta de oportunidade de promoção e progresso na carreira dentro da organização, aspecto identificado nas falas dos entrevistados, tantos os que sentem como os que não sentem estresse com essa situação. Para as autoras, mesmo quando os indivíduos se sentem seguros no trabalho, a falta de promoção que impede seu desenvolvimento na organização costuma levá-las a mostrar sintomas de estresse, o que foi percebido em alguns entrevistados.

Aspecto interessante observado nos relatos de alguns entrevistados que não sentem esse item como fator estressante, mesmo que tenham alguma crítica sobre, é que se trata de pessoas sem muita ambição de progredir no TRESC, seja pelo fato de já pensar em sair desse emprego ou por não pleitear remoção para a Sede.

Isso não me incomoda. Porque isso é uma coisa que eu nunca tive com relação ao TRE, no TRE eu entrei já pensando em sair. Então, eu nunca tive expectativa de carreira com relação a cargo (E2).

Eu não tenho interesse em ir pra Sede, acho o custo de vida aqui muito alto, principalmente aluguel, também assim, não tenho maiores ambições de ser chefe de cartório, até porque, eu tenho só o ensino médio, e eu considero assim o analista já tem o curso de direito, eu considero a pessoa mais qualificada pra exercer a função, acho que a responsabilidade é muito grande do

chefe de cartório. Não é uma ambição que eu tenha (E4).

4.3.3.7 Controle e autonomia no trabalho como gerador de estresse

Rossi (2005) esclarece que o controle no trabalho é um dos aspectos que propicia o surgimento do estresse ocupacional. No caso da presente pesquisa, a questão de controle/autonomia nas atividades no TRESA não é fator gerador de estresse nos entrevistados atualmente. Alguns entrevistados (E1, E3 e E5) relataram que sentem autonomia na realização dos seus trabalhos:

A gente tem bastante autonomia pra fazer melhorias no processo, no documento, no ofício, no gabinete em geral, o chefe não se incomoda. Ele quer dar o ok, é dele, mas ele deixa a gente bem à vontade, porque é ele que assina, mas, não é a palavra dele e acabou, ele dá pra gente essa abertura (E1).

Eu tenho muita autonomia no que eu faço, isso é um dos pontos positivos, até pra eu não ficar só criticando o TRE, há um tempo atrás quando estabeleceram as estruturas, aos chefes operacionais é ter mais autonomia, mais independência, por isso eu tenho muita autonomia no que eu faço, junto com os meus colaboradores. E isso é um ponto positivo, não é um objeto de estresse (E3).

Não, a gente tem bastante autonomia. Até a minha colega, ela é a minha chefe e ela podia me impor mais coisas por ser chefe, a gente é colega mesmo, ela nunca se coloca assim como. E eu procuro fazer por mim mesma, e elas também fazem, as duas procuram saber tudo do cartório, até porque se uma não faz, a outra tem que fazer. Mas já tem mais ou menos aquilo assim ow, por sorte as coisas que ela gosta, eu não gosto, e o que eu gosto, ela não gosta (E5).

Como visto nos relatos, a autonomia é um aspecto que auxilia a execução das atividades desses entrevistados, como falou a E1, que tem bastante autonomia para melhorias nos processos, documentação; E3 trouxe que foram estabelecidas estruturas para os chefes operacionais

terem mais independência, enquanto E5 relatou que tem bastante autonomia no seu cartório, pois há uma boa organização das atividades entre os colegas. E é importante que a pessoa tenha autonomia no seu contexto de trabalho. Como ressaltam Oliveira et al. (2004), um trabalho com sentido deve possibilitar autonomia, criatividade e a possibilidade de pensar .

Alguns entrevistados (E2, E4, E6, E7 e E8) relataram que têm pouca ou nenhuma autonomia:

A gente tem um nível de autonomia, mas seria mentira se eu dissesse que a gente tem um nível de autonomia grande, porque a gente tem que observar regra, a orientação que eu tenho hoje em dia é do meu chefe. [...] Então, autonomia até tem limite né (E2).

Não, a gente faz o trabalho assim... ele é feito dentro do que a lei permite, vamos dizer assim, atender bem o nosso cliente, o eleitor é um atendimento autônomo, então, tu deve atender bem todo mundo (E4).

Pouquíssima autonomia. Não, como chefe de cartório não tenho liberdade (E6).

Liberdade eu não tenho, né; se a gente fizer fora dali, vem a correção e eles fazem a observação para mudar, eles falam com o juiz pra me cuidar pra ver o que eu estou fazendo. Eles chamam a minha atenção, chamam a atenção não diretamente, mas chamam a atenção do juiz para me fiscalizar. Então, eu não tenho essa liberdade. [...] Temos um manual a seguir, é o Manual Cartorário, então ali tem tudo. Como que atende um eleitor e algumas coisas do processo. Daí eles estão sempre atualizando (E7).

Não me gera estresse, por ser uma coisa totalmente ligada à questão de leis e de normas, você realmente fica impedido de ser autônomo em diversas situações no cartório eleitoral. Existe uma corregedoria, existe todo um manual de prática cartorária, que você tem que seguir, ou seja, existe muitas regras. No máximo que eu possa ter uma ou outra autonomia seria como, como organizar a eleição. Esse tipo de autonomia

interna tem. Inclusive até certo ponto de organização de documentação, mas certas coisas são obrigatórias, entre aspas, a corregedoria determinou. Eu to consciente disso assim (E8).

Deve-se ressaltar que os entrevistados que percebem pouca ou nenhuma autonomia relataram que as suas atividades estão vinculadas ao que a lei dita, isto é, que eles devem seguir um regimento com normas e obrigações que estão presentes no Manual Cartorário. Caso os servidores façam algo fora do que está regimentado, há um órgão dentro do TRESA que fiscaliza os seus serviços, que é a Corregedoria, e também os juízes eleitorais têm esse papel de fiscalização. Uma interpretação para a falta de autonomia não ser percebida pelos entrevistados como algo que os estressa, é pelo que eles trouxeram, de como a atuação deles é regida pela Lei e pelo Manual Cartorário. Eles são conscientes disso, percebem que não têm como mudar essa situação e assim, não ficam estressados com esse aspecto do seu trabalho. Aspecto diferente do identificado na aplicação do questionário *on-line*, em que um dos fatores estressantes verificados com a EET foi a falta de autonomia na execução do trabalho ser desgastante para os respondentes. Mas, mesmo não sendo um fator estressor para os entrevistados, deve ser uma característica da atuação dos servidores do TRESA, que merece reflexão, pois pode em algum momento tornar-se fator de desmotivação para algumas pessoas, como explicita Morin (2001): o prazer na execução de um trabalho está também na possibilidade de desenvolver a autonomia e perceber senso de responsabilidade.

4.3.3.8 Cargo de chefia como gerador de estresse

A responsabilidade pelo funcionamento do grupo, dos equipamentos ou pela saúde e segurança de outras pessoas também pode constituir-se em fonte de estresse (FERREIRA; ASSMAR, 2008). Dois entrevistados exercendo cargo de chefia relataram sentir estresse:

Quando tem sobrecarga de trabalho daí sim, porque daí eles jogam pra mim, né, eu tenho que resolver; agora, como tá tranquilo, eles continuam jogando pra mim, os problemas sou eu quem resolvo, e isso acho que é legal, né, porque eu quem vou decidir, por mais que a decisão seja tomada por três, eu pego, o que vocês acham disso daqui? [...] Mas aí, no período eleitoral,

essa função de ser chefe acaba trazendo um estresse maior, porque, além da atividade que você divide, você tem mais aquela da decisão e a gente tem que decidir na hora, e as vezes você não tem segurança (E7).

Mais em época de eleição, a gente fica bastante tenso, porque eu sinto a questão da responsabilidade, de que existe uma eleição e a gente organizar para que ela se concretize, se realize, então, assim, gera estresse, sim, porque tem tarefas a cumprir. Determinados picos da eleição, eu fico realmente tenso, mas é uma questão que eu consigo controlar, digamos assim, eu não fico assim, sentado num canto e o que eu faço? Eu to tenso, talvez pela carga de trabalho, de atribuições que eu tenho que cumprir, que tem metas, né, até porque precisa disso aí para ser feita uma eleição. [...] Mas não é por causa disso que eu tenha que desrespeitar os meus colegas, que é o reflexo do estresse, né. [...] Eu tenho consciência que terei colegas ao meu lado que estarão me auxiliando, eu vou ter que confiar também nas pessoas que estão me ajudando, é um estresse que eu acho natural, vai se ter (E8).

Como se pode observar nos relatos dos entrevistados, o estresse percebido em função de ter cargos de chefia é por situações similares, principalmente em época de eleição que a sobrecarga de atividades aumenta, mas também em função da responsabilidade que a pessoa, sendo chefe de cartório, deve ter, por causa de metas a cumprir, decisões a tomar sozinho e na hora. Maldaner (2008) realizou uma pesquisa com o intuito de investigar as relações entre as condições estressantes e a tomada de decisão de gestores em instituições financeiras públicas. Similarmente à presente pesquisa, a autora verificou alguns fatores, como cumprimento de metas e de prazos, que geram estresse, mais especificamente o distresse, com interferências diretas na natureza do processo decisório. Outro fator estressante que Maldaner (2008) encontrou foi a sobrecarga de trabalho, mesmo que não seja de modo constante, como também foi verificado nas falas dos entrevistados que percebem a sobrecarga em época de eleições.

Um ponto interessante é que os dois entrevistados trouxeram o suporte social que têm dos outros servidores para auxiliá-los nos momentos das decisões, dando opiniões e também na questão de saber

que deverá confiar neles para passar pelos momentos críticos das eleições. Maldaner (2008) também identificou o suporte social no trabalho dos seus pesquisados como um moderador do estresse, esclarecendo que, nos momentos de tomada de decisão em situações de estresse, debater as questões que envolvem o processo decisório pode ser fundamental para decidir convenientemente e sem crise.

4.3.3.9 Fatores extraorganizacionais como geradores de estresse

Quick et al. (1997) advertem que, para entender o estresse e as tensões do indivíduos, é importante analisar todas as experiências dele, devendo também investigar tanto as questões no trabalho como fora dele, pois estressores extraorganizacionais também têm efeito no desempenho profissional. Perguntados se existe algum fator extraorganizacional que interfere no trabalho e que auxilie a gerar estresse nos indivíduos, três entrevistados (E4, E6 e E8) conseguem separar as questões domésticas da sua atuação no TRESA, não interferindo no seu trabalho.

Eu não levo problema do trabalho pra casa, e nem problema da casa pro trabalho, cada um tem o seu local né. Procuo resolver o problema de trabalho no próprio trabalho e os problemas que eu tenho em casa procuro resolver em casa, na minha família. E graças a Deus não tem problema grave nenhum que possa gerar um... e acho que é uma questão de tu querer pensar e fazer, né, exercitar essa possibilidade de tu conseguir separar as coisas (E4).

Ai cara, não, não, eu to conseguindo separar tão bem (E6).

Atualmente, minha vida pessoal está muito boa. [...] Não tem nada fora da minha vida pessoal que me provoque estresse, que venha repercutir no trabalho (E8).

Dos relatos apresentados pelos entrevistados, três deles sentem estresse ou ficam incomodados com alguma situação extraorganizacional, mas não chega a interferir na sua rotina de trabalho.

O que me causa um pouquinho de estresse, ainda é... é pouco, já melhorei muito por causa da terapia; é as pessoas querendo me dizer, por

causa da minha filha, faz isso, faz aquilo, porque não tais querendo fazer certo. [...] Não é um estresse, mas me incomoda, eu ter que me manifestar e falar, isso é só com a minha sogra (E1).

A experiência de ser pai me trouxe um estresse muito grande, ninguém nunca está preparado, pode ter lido tudo, ouvido tudo, mas não adianta, você vai passar e vai se estressar. A falta de sono, principalmente agora quando os filhos choram juntos, daí.... olha.... é extremamente difícil. Claro, tudo é compensado da alegria de tê-los, de ser pai, crianças maravilhosas, mas não se pode negar que o estresse meu e da minha esposa é muito alto. [...] No começo essas situações influenciavam muito no meu trabalho, agora eu me acostumei, me acostumei a dormir pouco. Mas no começo foi muito difícil né, eu vinha sem condições para o trabalho (E3).

Hoje se a minha esposa falasse que eu sou estressado, não seria em função do TRE, seria em função do outro trabalho que tenho que desgasta muito. [...] Mas daí eu fico mais quieto, mais fechado, alguns colegas falam, larga esse trabalho extra porque antes você se divertia mais, fazia mais brincadeira, tem dias que eles falam, o E7 nem veio hoje, daí eu faço o meu trabalho, quando faço, começo a estudar. Daí fico concentrado, fico nervoso, no dia do trabalho extra fico mais nervoso, mas não faço com que isso afete o meu atendimento, só que eu fico mais retraído (E7).

Somente dois entrevistados relataram a ocorrência de fatores extraorganizacionais interferindo na rotina profissional:

É raro eu trazer alguma coisa pra esse ambiente (trabalho), até esqueço das coisas pessoais quando estou trabalhando, seja aqui no Tribunal, seja em casa (E2).

E eu tenho agora uma situação particular também pra falar de estresse, por um lado é uma grande

esperança, porque eu sempre quis¹¹. [...] Aí está desde o início do ano, o TRE não deu. [...] o Tribunal que não quer me dar e eu tenho direito, mas é uma opção pessoal também por ter essa opção de vida (E5).

Um dos entrevistados trouxe que é raro acontecer de uma situação externa ao seu trabalho interferir nas suas atividades, e outra entrevistada trouxe que tem estresse em função de uma situação extraorganizacional, embora a solução para tal situação que surgiu em função de um aspecto particular seria resolvida se o TRESA autorizasse o que ela pleiteia. Percebe-se que a situação da entrevistada condiz com o pensamento de Paschoal e Tamayo (2005), de que a interferência família-trabalho enfoca eventos como mudar os planos no trabalho para atender a compromissos familiares, como é o caso da entrevistada, e todos esses eventos constituem potenciais estressores ligados a problemas de relacionamento interpessoal no trabalho e a sobrecargas qualitativas e quantitativas. Também as interferências família-trabalho podem fazer com que o indivíduo perceba pouco controle sobre suas responsabilidades profissionais, o que pode gerar outro estressor organizacional (PASCHOAL; TAMAYO, 2005), o que é o caso da entrevistada, que está de mãos atadas com relação a sua situação.

4.3.3.10 Estratégias de enfrentamento do estresse pelos entrevistados

Para Limongi-França e Rodrigues (1997) o estresse deve ser visto numa perspectiva relacional, não se limitando a identificar os fatores estressantes na vida das pessoas. Por isso, percebeu-se a importância de identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos entrevistados:

O que eu faço é parar tudo o que eu to fazendo, esperar uns minutos, dois, que geralmente eu não me dava pra entrar no prumo de novo. E passou a funcionar, às vezes eu perdia a calma e achava que não ia resolver a situação, então é como eu tenho feito. Paro um pouquinho pra clarear as ideias e eu posso parar naquele segundo, naquele minuto, mas eu tenho que parar pra dar uma respirada pra resolver a situação (E2).

Como é que vou te dizer....eu procuro entender de repente porque, se tiver uma outra pessoa meio

¹¹ Não será revelada qual é a situação da entrevistada por motivo de sigilo.

estressada, meio nervosa, eu procuro ver o motivo, por que a pessoa está agindo daquela maneira; a gente sempre tem que estar pensando em mudar no sentido de melhorar todo dia, é uma coisa que eu to conseguindo. [...] Então, hoje antes de responder, procuro olhar pra pessoa, ver, transmitir para ela uma tranquilidade que no caso ela não tá tendo, e não agir da mesma maneira na hora assim (E4).

Às vezes eu vejo que sou capaz, que eu sei que sou capaz, e aí converso muito com a minha esposa, tenho uma relação boa com ela, e aí um incentivava o outro, eu sempre penso assim, se o outro vai conseguir, eu também vou conseguir, eu sou otimista nisso né, se todo mundo não conseguir, é porque tem algum problema, então, sempre assim que eu sou capaz, faço pra me aliviar, eu vou conseguir. [...] Então eu paro, pera aí, o que tem que fazer, qual é a prioridade, aí o estresse alivia, daí eu termino um, termino o outro, consigo fazer um dos mais fáceis primeiro, pra ver o resultado, mas se eu não cuidar nisso, às vezes chego até o ponto de explodir, ah pá!! Mas é raro assim, é uma questão de organização e pensar que eu sou capaz (E7).

A maioria dos entrevistados (E2, E3, E4, E5 e E7) utiliza como forma de enfrentamento do estresse manter o equilíbrio, respirando no momento que surge a situação estressante, para clarear as ideias, ser racional, refletir sobre a situação que está passando para ver quais são as prioridades, se organizar, para conseguir resolver o problema. Percebe-se que os entrevistados utilizam o enfrentamento focalizado na emoção, o qual se refere ao esforço de regular o distresse emocional causado por dano ou ameaça, utilizando a estratégia de ter pensamentos positivos e distanciamento, como exposto por LAZARUS (1995).

Outra estratégia de enfrentamento das situações que geram estresse foi o auxílio que os entrevistados têm do suporte social:

Eu vejo como desafio e fico tranquila. [...] Tomo aquilo que eles tem, como desafio, se não conseguir por algum motivo, peço ajuda, se achar... eu vou fazer o meu trabalho da melhor maneira possível. Se eu não conseguir, eu peço ajuda (E1).

Se eu não souber, alguém vai ter que me ajudar pra resolver; antes eu tentava resolver sozinho (E2).

Dois entrevistados (E1 e E2) relataram que pedem a ajuda a colegas quando não conseguem resolver uma situação, o que caracteriza o suporte social no trabalho. O suporte social é um moderador para aliviar as situações estressantes; também Tamayo, Lima e Silva (2004) perceberam em pesquisa com empregados de uma empresa pública do setor elétrico com o intuito de analisar como os diversos fatores do clima organizacional são determinantes do estresse no trabalho. Eles observaram que o suporte oferecido pela organização por meio da aceitação e da compreensão de colegas e gerentes, aliado à confiança mútua que eles formavam entre si, relacionam-se diretamente com o bem-estar do trabalhador, criando nele um estado de valorização e de satisfação, contrário à reação do estresse. Dessa forma, o suporte social evita ou reduz as reações do estresse, pelo fato de gerar no empregado um sentimento humano da sua situação laboral e um reconhecimento do seu valor como pessoa e como profissional.

Outra estratégia de enfrentamento adotada por alguns entrevistados se prende a atividades fora do ambiente do TRESA.

O que me ajudou muito foi a literatura, adentrar no mundo da literatura foi uma coisa sensacional, literatura é pra todas as áreas né. Não falo da literatura técnica, to falando da literatura mesmo, isso me ajudou bastante (E3).

Às vezes eu vejo que sou capaz, que eu sei que sou capaz, e aí converso muito com a minha esposa, tenho uma relação boa com ela, e aí um incentivo o outro (E7).

Se divertir, eu gosto muito, gosto de brincar com a cachorra, com os meus filhos, a gente sai nos finais de semana, vai a clube, vai pra praia. Na medida do possível a gente tem procurado espalhar a mente né, não ficar na rotina, na monotonia. Ir passear em parque de diversão, amigos meus de fora vêm me visitar, daí eu aproveito para espalhar. A cidade também é bem tranquila, eu sou uma pessoa bem pacata, eu fico mais em casa com a família. Gosto bastante de internet, navego bastante, no facebook, falo com amigos (E8).

Esses relatos de três entrevistados (E3, E7 e E8) mostram que eles enfrentam o estresse com o convívio em família para se desligar do trabalho, conversando com o cônjuge e dele recebendo incentivo; também usam a leitura e momentos de lazer com familiares e amigos. Essas formas de enfrentamento condizem bastante com o que Limongi-França e Rodrigues (1997) sugerem como recursos para lidar com o estresse: repouso, lazer e diversão, estruturando o tempo livre com atividades prazerosas e ativas e buscando convivência menos conflituosa com pares e grupos.

4.3.4 Sentidos atribuídos ao trabalho e estresse

Para identificar a relação entre os sentidos atribuídos pelos entrevistados ao trabalho e o estresse, foi posta uma última questão para saber se as situações estressantes influenciam a maneira como o sujeito percebe o seu trabalho. Os resultados são apresentados no Quadro 28.

Quadro 28: Categorias das respostas dos entrevistados sobre se as situações estressantes influenciam a maneira como eles percebem o trabalho

CATEGORIAS	ENTREVISTADOS
Não há influência	E4, E7, E8
Há influência	E1, E2, E3, E5, E6

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Como visto no Quadro 28, três entrevistados relataram que as situações estressantes não influenciam a maneira como percebem seu trabalho:

Ultimamente, eu não lembro de alguma situação assim que me deixasse estressado a ponto de prejudicar o meu trabalho. [...] que ficasse desagradável o meu trabalho. Como eu te falei com relação ao trabalho, eu me sinto assim, muito, muito gratificado, orgulhoso de pertencer a essa instituição, até pelo estudo que eu tenho, só o ensino médio. Eu tenho certeza que tem muita gente com curso superior, diversas áreas, que não tem um trabalho, um emprego tão bom como eu tenho e que talvez nunca vá ter até. [...] Eu acho que me esforcei bastante pra conseguir chegar neste nível, mas considero assim... sou uma pessoa de bastante sorte também. Eu considero assim: a pessoa tem que tá de bem com Deus, de

bem consigo próprio, ter muito esforço e ter sorte também (E4).

Não, não; acho que não (E7).

Não, acho que não. Eu vejo mais como aprendizado, qualquer situação nova acontece e lógico, a gente tem as nossas opiniões às vezes; certas coisas a gente acaba... olha, eu entendo que deveria ser de outra forma, mas no final de tudo mesmo, a gente vai ter que cumprir; então, não adianta você ficar batendo, batendo, na mesma tecla ali. O que você pode fazer é sugerir ideias. De repente não sai, é porque de repente eles não entendem que é conveniente, não é oportuno. Eu entendo que eu estou fazendo a minha parte (E8).

Dos entrevistados que não veem o trabalho ser influenciado por situações de estresse, um deles, quando se fez a pergunta, negou a influência e disse que não tinha mais nada a comentar; e os outros dois, no caso do E4, sente-se gratificado, orgulhoso de pertencer ao TRESA, pois embora só tenha o ensino médio, esforçou-se bastante para estar ali; e o E8 relatou que quando tem alguma situação estressante, sua forma de reagir é entendê-la como um aprendizado no trabalho, pois é algo que terá de cumprir e o que pode fazer é dar sugestões para modificar a situação.

Entretanto, a maioria dos entrevistados (E1, E2, E3, E5 e E6) entende que as situações estressantes influenciam a maneira como percebe o seu trabalho:

Eu acho que tudo na vida da gente vem pra gente aprender [...] o que eu tento ver, no momento de estresse. [...] Mas, sei lá, às vezes tu não tá bem, daí parece que a pessoa fez de propósito e depois tu vê que aquilo ali era tudo coisa da tua cabeça e daí eu chego em casa e vejo, meu Deus, isso não é pra mim. O TRE é muito importante, mas o principal pra mim está em casa. O que eu faço, eu tenho que ver tudo como aprendizado, que por mais que isso seja importante pra mim, em primeiro lugar tá a minha família e a minha saúde; então, eu me estressar, perder noite de sono, só vai me fazer mal, eu não vou ser uma boa mãe, porque eu não vou ter paciência com ela,

não vou ser uma boa esposa; então, eu tento me centrar, tomar um banho, tentar relaxar. [...] Eu tento pôr isso na minha cabeça, sabe? Sempre vai ser assim, eu sempre vou dar conta, mesmo que não seja naquele dia (E1).

Bastante, muito estressado, eu questiono o que que eu to fazendo na eleitoral, algumas coisas unem ...eu sou muito 8 ou 80; mas é repensar, é... às vezes até aquele determinado serviço tu passa pra outro, depois retorna, mas às vezes vem essa sensação de que não dá, to falando para as pessoas serem beneficiadas pelo serviço, seja cliente interno ou externo. Mas pra mim, eu penso: o que que eu estou fazendo que eu não sai da eleitoral para ser maltratado, para ser um servidor de zona; aí é bem difícil nesse momento trabalhar aqui, pra passar isso. Mas daí, a gente sai com muita ironia e acho que faz parte, a outra forma de escape é... eu to tentando fazer outras coisas de trabalho pra que eu não leve tão a sério coisas que agora eu vejo que podem ser menores e deixar, não querer resolver isso com briga etc. Deixar passar, porque talvez seja a melhor estratégia. Uma delas certamente é me afastar de certas atividades do cartório e começar a seguir meu caminho de sair daqui. Como é muito gostoso aqui, fica difícil, quando vem uma coisa ruim, talvez você fica mais brabo do que quando você está satisfeito no geral; então, acho que é isso (E2).

Eu vejo como obstáculos, que eventualmente eu possa não transpor. Mas o que eu to buscando agora é um processo de compreensão de que tudo isso talvez tenha que ter utilidade ao meu favor, no seguinte sentido: eu vou usar tudo isso como forma de modificação, para modificar a minha vida, vou usar o contrário, ao invés de me frustrar, porque as coisas estão estanques, as coisas não mudam, as coisas não acontecem, eu vou usar como elemento de modificação, para que eu possa modificar, de outra forma a minha vida. É na verdade cair em si, sobre o fato de que você não pode modificar o outro, né? Você vai modificar a si mesmo. [...] Agora é difícil, porque

eu me sinto prisioneiro, eu não saio daqui, porque eu não quero abrir mão desta segurança, desta estabilidade. Então, se eu não saio, eu tenho que me submeter, esta é a questão, esta é a conclusão que eu tenho que chegar? Creio que não....rsrsrs... porque é assim: as ideias vão criando corpo e as mudanças vão surgindo. A gente percebe algumas mudanças de 15 anos pra cá, isso que nos motiva também. [...] Eu penso assim, por exemplo: eu me dediquei aqui e enquanto eu estiver aqui vou me dedicar, vou continuar me dedicando mesmo não sendo valorizado; vou continuar me dedicando, mas isso não afasta a minha ideia de carreira que eu me propus, de buscar outras carreiras jurídicas. [...] Por mais que a gente não concorde com o que está aqui, é dar o nosso melhor e a partir daí buscar outros horizontes (E3).

No meu caso, eu acho que se tornou frustrante o meu trabalho, se tornou entediante também, porque eu passo o dia todo nessa coisa que eu não to conseguindo, procuro não pensar, mas volta e meia volta... hoje eu tenho uma impressão assim: que eu me arrasto o dia inteiro, só quero que termine o dia pra chegar mais rápido o dia que... to meio com ideia fixa com essa coisa. Mas lá tá bem pesado pra mim, ter que ir lá, ter que sorrir, ter que... fisicamente, tem dias que dói aquela perna, eu procuro fazer uma massagem, tenho ido fazer, pra dar uma relaxada, minha irritação tá tão grande que eu penso que... e lá agora eu to isolada, não tem ninguém (E5).

Ajudaram a alterar o modo como eu vi o meu trabalho. Lembra que te falei quando eu comecei a trabalhar aqui, eu me sentia muito mais útil, mais importante com o que eu fazia? Hoje eu já vejo como... por causa dessas questões estressantes, eu percebi que aqui no interior somos batedores de carimbo, tiradores de xerox, o que a gente faz é isso, entendeu? Limite-se a sua insignificância e faça isso aí. Já que é pra ser assim, então vamos fazer assim e pronto. Eu costumo dizer que a partir dessas coisas que acontecem no Tribunal eu virei o senhor Padilha.

Seu Padilha é o funcionário público padrão, aquele que chega no horário, sai no horário ou chega um pouco atrasado e sai um pouco antes, pendura o paletó na cadeira, cadê o seu Padilha? Foi tomar um café. Eu não vou, nunca, jamais, prejudicar o público, mas também nunca vou vestir a camisa (E6).

Dois entrevistados, E1 e E8, trouxeram que percebem os fatores estressantes como uma forma de aprendizagem, isto é, como uma maneira de aprender a ter paciência e tolerância (E1), donde se infere que esses entrevistados veem a situação de estresse como algo positivo – o eustresse – como esclarecem Limongi-França e Rodrigues (1997): no eustresse, o esforço de adaptação produz uma sensação de realização pessoal, bem-estar e satisfação das necessidades, mesmo que decorrentes de esforços inesperados. “É um esforço sadio na garantia da sobrevivência” (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 1997, p. 30).

Já o entrevistado E3 percebe o estresse como positivo e negativo, pois ele vê as situações estressantes como obstáculos que talvez não consiga transpor (distresse), mas que deve ser utilizado a seu favor, para então modificar a vida dele (eustresse), porque percebe que não pode transformar o outro. Nas situações em que ocorrem eustresse e distresse, Nelson e Simmons (2005) explicam que, dependendo da situação e da pessoa, as avaliações podem caracterizar-se como complexas e mistas, isto é, pode ocorrer de a pessoa ter ao mesmo tempo um grau de resposta positiva e negativa para o mesmo fator estressante.

Outro fator de distresse identificado: em função de encontrar-se nessa situação, E3 se sente prisioneiro, pois não consegue abrir mão da estabilidade, mas ao mesmo tempo que não sai do TRESC, não admite submeter-se ao que não gosta. Nas situações de estresse que geram o distresse, percebeu-se essa ocorrência no relato da entrevistada E5, pela dificuldade em conseguir o que solicitou para o TRESC, como visto no item sobre fatores extraorganizacionais: o trabalho tornou-se frustrante, entediante, ela se arrasta o dia inteiro e não vê a hora de conseguir o que deseja, como visto anteriormente. Está bem pesado para ela, não tem bom humor, fisicamente sente dores nas pernas, a irritação está grande e sente-se isolada. E conforme Tamayo, Lima e Silva (2004), o distresse é negativo, não é saudável e geralmente leva a consequências destrutivas, pois além de negativo, é nocivo para a saúde do trabalhador expor-se continuamente ao estresse sem poder controlá-lo.

Outra situação de distresse é a situação do E6, pois ele ajudou a alterar a maneira como via o trabalho: antes se sentia mais útil, mais

importante, hoje percebe que o pessoal do interior é batedor de carimbo, como trouxe na sua fala “limite-se a sua insignificância e faça isso aí”, não veste mais a camisa do TRESP. Em certas ocasiões de distresse, os entrevistados E1 e E2, chegam a pensar que isso não era para eles ou a se questionar: por que continuar trabalhando no TRESP? Tanto E2 quanto E3 comentaram sobre seu desejo de um dia sair do TRESP, providência que o E2 já está alinhavando. Como explicita Morin (2001), esse fato ocorre porque um trabalho com sentido deve garantir a segurança e a autonomia para o trabalhador, mas quando há exigências de desempenho e estresse, essas situações são os principais fatores que contribuem para deteriorar a experiência no trabalho.

Interessante observar como as situações de estresse influenciam a relação da pessoa com seu trabalho, podendo chegar a situações extremas, como foi a situação de E2, que tem a intenção de sair do TRESP, de deixar um emprego no setor público, muito valorizado no contexto brasileiro pela segurança da estabilidade empregatícia. Assim, mesmo que o trabalho no TRESP propicie estabilidade e segurança para aos entrevistados, alguns deles (E2, E3, E5 e E6) se sentem desmotivados a ponto de não verem sentido nesse trabalho. Não veem coerência no seu trabalho, isto é, os entrevistados têm dificuldade de perceber coerência entre seus valores individuais e sua atividade laboral. Dessa forma, percebem-se aí similaridades com as conclusões de Morin (2001), de que para o trabalho ter sentido é importante que o trabalhador valorize os resultados. A satisfação da execução de uma atividade aparece quando a atividade realizada exige suas competências, testa suas capacidades e estimula suas necessidades de crescimento pessoal e seu senso de responsabilidade, aspectos estes que alguns entrevistados não percebem no seu trabalho, alegando faltar desafio intelectual nas suas atividades, não se sentir valorizados e também não se sentir tão útil como se percebiam quando ingressaram no TRESP.

Interessante que mesmo não questionados sobre isso nessa etapa da pesquisa, a maioria dos entrevistados (E1, E2, E3, E5, E6 e E8) trouxe as estratégias que utilizam para enfrentar situações estressantes. E1 pensa que o estresse só lhe fará mal e reflete que conseguirá dar conta se tentar vencer o desafio de passar por essas situações. E2 tem como forma de escape perceber a situação com muita ironia e ter outras atividades além das do TRESP para não levar tão a sério as situações estressantes, perceber que elas podem ser menores. E3 opina que enquanto estiver trabalhando no TRESP se dedicará e dará o seu melhor, mesmo não concordando com algumas situações e não se sentindo valorizado. Já E5, para enfrentar a situação e se sentir relaxada,

está usando terapia corporal. E6 relatou que virou o “Seu Padilha”, personagem de humor que caracteriza o funcionário público padrão, aquele que chega no horário, sai no horário ou chega um pouco atrasado e sai um pouco antes, pendura o paletó na cadeira e quando perguntam onde está o funcionário dizem que foi tomar café. Mas garante que nunca prejudicará o atendimento ao público. Por fim, E8, mesmo não apresentando situações de distresse, relatou que sugere modificações e sente que está fazendo a sua parte.

O enfrentamento é percebido como estratégia pessoal, não necessariamente consciente, de forma a conseguir o maior número de informações sobre a situação que está acontecendo e condições internas (psíquicas) para processar as informações e ter condições de agir e reduzir a resposta de distresse, mantendo seu organismo em equilíbrio (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 1996). Convém salientar que para entender o estresse é importante perceber todos os componentes que estão inseridos nesse fenômeno, aspecto este que foi compreendido nesta pesquisa, não vendo somente quais são as situações estressantes, mas entendendo também como essas situações são avaliadas pelos indivíduos e de que forma eles as enfrentam. Assim, percebe-se a importância das estratégias de enfrentamento para amenizar as situações estressantes e como influenciam a maneira de os entrevistados perceberem o seu trabalho no TRESA. Assim, as estratégias de enfrentamento do estresse auxiliam os sujeitos a tirar proveito e crescer com tais situações, geralmente desagradáveis para eles.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações no trabalho se refletem nos sentidos que lhe são atribuídos, podendo repercutir no aparecimento de estresse. Na presente pesquisa adotou-se uma diferenciação entre os significados e os sentidos do trabalho, visão esta compartilhada por outros autores (TOLFO, et al., 2005; TOLFO e PICCININI, 2007; TOLFO et al., 2011), ao entender os significados como uma construção coletiva, oriunda de determinado contexto econômico, histórico e social concreto, enquanto os sentidos são uma apreensão pessoal dos significados coletivos nas experiências cotidianas.

A dissertação teve o objetivo investigar os sentidos que trabalhadores do TRESA atribuem ao trabalho e sua relação com o estresse. Assim, para alcançar seu objetivo, a pesquisa, caracterizada como descritiva, realizou-se em duas etapas. Na primeira foi disponibilizado um questionário *on-line* para todos os servidores do TRESA, divulgado no Portal dos Servidores na página da Intranet da organização; e posteriormente, na segunda etapa, realizaram-se entrevistas com os participantes do questionário dispostos a fazê-las, escolhidos pelo critério de acessibilidade.

Em relação aos sentidos atribuídos ao trabalho, a presente pesquisa se baseou no conceito e nos estudos de Morin (1996; 2001; 2011) e Morin et al. (2007). Já sobre estresse, o conceito norteador foi de Lazarus e Folkman (1984), e para verificar o estresse utilizou-se a Escala de Estresse no Trabalho desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2004).

Sobre o entendimento do que é o trabalho para os respondentes do questionário *on-line*, constatou-se que sua concepção é positiva, como aparecem nas abordagens de alguns autores (RIBAS, 2003; BASTOS, PINHO, COSTA, 1995), pois os principais aspectos que definem o trabalho foram que ele permite a aprendizagem contínua e possibilita que o sujeito se aperfeiçoe, além de gerar uma sensação agradável. E também com concepção negativa (RIBAS, 2003; BASTOS, PINHO, COSTA, 1995), pois os participantes sentem que são obrigados a realizar o seu trabalho, devem prestar contas, realizam-no em lugar específico e outras pessoas dele se beneficiam. Assim, por suas diferentes dimensões, reforça a ideia de que o trabalho tem um caráter multifacetado como visto também em outras pesquisas (MORIN, 2001; ALBERTON, 2008, TOLFO et al. 2011). Os resultados alcançados nesta pesquisa demonstram que para a maioria dos respondentes do questionário (74,45%) o trabalho é central na sua vida, pois eles

continuariam a trabalhar desde em condições diferentes. Os principais motivos que os fariam continuar trabalhando mas em condições diferentes, mesmo se não necessitassem, foram: ter um equilíbrio maior entre trabalho e vida pessoal e ter um trabalho com maior autonomia e liberdade.

No caso dos entrevistados também se observou diferentes aspectos que definem o que é o trabalho. Para a maioria (sete dos oito entrevistados), o trabalho é uma fonte de renda e de subsistência tanto deles quanto da família. Assim, o trabalho tem uma concepção de emprego e apresenta uma função de caráter econômico, pois é necessário para a segurança, independência financeira e para a aquisição de bens para si e sua família. Tal constatação confirma o que Cavalheiro (2010) também identificou na sua pesquisa: a característica do trabalho como emprego está relacionada à condição de servidor público, quando há uma busca apregoada por segurança e estabilidade. Outra definição significativa do trabalho que apareceu na fala de três entrevistados e que também foi vista nos resultados do questionário *on-line* é ser burocrático, repetitivo, simples, sem desafio intelectual nem espaço para tomar decisões. Percebe-se que ele também apresenta característica negativa, pois sua execução é monótona, o que gera desmotivação e frustração nos entrevistados pelo fato de não dar espaço à criatividade nem ao desafio intelectual. Mesmo que os principais aspectos que definem o trabalho não guardem características positivas, os entrevistados também o veem como central para a maioria (cinco entre os oito). O aspecto significativo que o torna central para os entrevistados, como visto na sua definição, é ser fonte de renda, que supre necessidades e permite realizar sonhos. Outro aspecto que chamou a atenção foi que a importância também está relacionada com o entrevistado se sentir útil, inserido na sociedade com a realização das suas atividades.

Os sentidos atribuídos ao trabalho para os respondentes do questionário *on-line* estão relacionados com algumas características: permitir exercer os talentos e as competências com a execução das atividades; gerar um sentimento de realização e prazer com o cumprimento das tarefas; permitir resolver problemas com a execução das atividades; possibilitar aprender novas competências; dar oportunidades para vencer desafios e corresponder às exigências do trabalho com o conjunto dos valores, dos interesses e das competências dos sujeitos. Outros aspectos significativos das características de um trabalho com sentido foram que o salário recebido como pagamento por

executá-lo garante segurança, autonomia, independência e permite satisfazer as necessidades básicas dos participantes.

Ao analisar as características que descrevem um trabalho com sentido para os respondentes, percebe-se que elas se encontram mais relacionadas à dimensão individual, como abordado por Morin, Tonelli e Plioplas (2007), caracterizando assim o sentido que o trabalho assumiu para a própria pessoa. Como os sentidos são uma construção pessoal, já se esperava que a ênfase das características fosse mais relacionada a aspectos individuais, porquanto os sentidos são uma apreensão individual dos significados coletivos nas experiências cotidianas, como se constatou (TOLFO et al., 2005; TOLFO, PICCININI, 2007; TOLFO et al., 2011). Ao relacionar as características de um trabalho com sentido para os respondentes com a proposta de Morin, Tonelli e Plioplas (2007), perceberam-se algumas semelhanças no que tange a satisfação pessoal e aprendizagem.

Para os entrevistados, duas características se destacaram nos resultados do que é um trabalho com sentido e que foram similares aos aspectos encontrados no questionário *on-line*. Para seis dos oito entrevistados, a característica mais expressiva foi o trabalho que tem sentido ser feito de maneira eficiente e agregar valor a alguma coisa, pois é um trabalho que leva a algo e cuja realização conduz a resultados úteis. A outra característica que também se destacou na fala de cinco entrevistados foi que para ter sentido, o trabalho deve ser intrinsecamente satisfatório e a satisfação é gerada pelas trocas que possibilita com outras pessoas, quando eles conseguem, com seu trabalho, resolver o problema de quem os procura.

Com relação aos resultados se os entrevistados identificam o sentido do seu trabalho no TRESP, a maioria (cinco entrevistados) relatou que há essa identificação, pois percebe quando consegue resolver os problemas dos eleitores de forma rápida, o que lhe gera satisfação. Assim, dos entrevistados que identificam sentido no trabalho que exercem no TRESP, percebe-se que as características estão relacionadas com as três dimensões (individual, organizacional e social) como foram abordadas por Morin, Tonelli e Plioplas (2007), pois na dimensão individual se identifica que há uma satisfação pessoal na realização das atividades dos entrevistados; na dimensão organizacional, os sujeitos percebem que o seu trabalho tem utilidade, isto é, o produto do seu trabalho serve para algum propósito, como a confecção do título de eleitor; e, por fim, na dimensão social, quando os entrevistados percebem que seu trabalho contribui socialmente, transcendem as questões individuais e organizacionais. Dois entrevistados não

identificam sentido no seu trabalho porque não o controlam, pois devem executá-lo seguindo as normas da legislação.

Com relação ao estresse, os resultados das análises da EET revelam nível moderado de estresse entre os respondentes do questionário *on-line*. O fator de estresse que apresentou maior índice foi com relação às poucas perspectivas de crescimento na carreira, que tem deixado os respondentes angustiados. Também se observou que a forma como as tarefas são distribuídas na área, a falta de autonomia na execução do trabalho e a deficiência na divulgação de informações são fatores que geram estresse. Assim, as situações que mais estressam os respondentes do questionário estão relacionadas às questões de autonomia e controle no trabalho e com o desenvolvimento de carreira.

Quando perguntados como avaliam as situações de estresse, a maioria (seis entrevistados) as percebe como desafios. O desafio foi mais caracterizado como uma situação de superar limites e obstáculos e conseguir vencer os prazos a cumprir, condizente com a definição de Lazarus (1995), para quem o desafio tem relação com alta demanda, e o objetivo é dominar as demandas, superar obstáculos, crescer e se expandir como indivíduo. Outra constatação foi que nessas situações de desafio, quando percebem que não terão condições de superar os obstáculos, alguns entrevistados contam com o apoio de colegas, percebendo-se aí a existência de suporte social no ambiente de trabalho, funcionando como um moderador para seu eventual estresse. Os entrevistados que avaliam algumas situações estressantes como prejuízo percebem que as pessoas só veem o lado negativo da situação, é uma ocasião que gera incômodo, cansaço e frustração.

Alguns fatores estressantes se destacaram nos relatos dos entrevistados os quais foram relacionados com fatores intrínsecos ao trabalho, relativos ao relacionamento interpessoal e ao desenvolvimento de carreira. Com relação aos fatores intrínsecos ao trabalho, dois aspectos foram significativos como situações geradoras de estresse. Um deles é a sazonalidade da carga de trabalho: nos anos eleitorais cresce o volume de trabalho, e tal sobrecarga gera estresse para alguns entrevistados, eles se sentem cansados. Mas ao mesmo tempo, esse aumento de trabalho torna-o mais interessante, satisfatório, quebra a rotina, a monotonia que os entrevistados sentem nos anos sem eleição. A rotina de trabalho é outro aspecto dos fatores intrínsecos ao trabalho que geram estresse para alguns entrevistados. Para a maioria deles, a rotina é pobre em desafios, é burocrática, repetitiva, não abre espaço para o trabalhador explorar suas habilidades. Assim, constata-se que tanto a

sobrecarga de trabalho quanto sua reduzida carga podem ser fatores de estresse para os sujeitos entrevistados.

Com relação ao relacionamento interpessoal, cinco dos oito entrevistados sentem-no como fator estressante ou incômodo, e normalmente com colegas que ocupam cargo de chefia imediata ou da alta cúpula do TRESA. Principalmente na relação com gestores da alta cúpula, os entrevistados sentem dificuldades em conseguir algo que precise do seu aval, o que gera insatisfação no trabalho.

O desenvolvimento na carreira, que também apareceu nos resultados do questionário, foi um dos fatores estressantes para os entrevistados: três deles relataram que não veem oportunidade para conseguir um cargo comissionado no TRESA. Para alcançá-lo, os entrevistados relataram que somente se for por indicação, uma vez que há muita politicagem, o que gera irritação. Outra constatação foi que dois dos entrevistados que relataram alguma crítica com relação ao desenvolvimento de carreira no TRESA não o sentem como fator estressante, que não os incomoda, pois pretendem sair do TRESA ou não têm mesmo interesse de progredir, estão satisfeitos com sua situação atual.

A maioria dos entrevistados (cinco dos oito) utiliza o enfrentamento focalizado na emoção como explicitado por Lazarus (1995), pois nos relatos, para enfrentarem o estresse os entrevistados tentam manter o equilíbrio, respiram fundo no momento em que surge a situação estressante, como uma forma de clarear as ideias, refletem sobre a situação e veem quais são as prioridades para se organizarem e assim resolver o problema que os aflige. Outra estratégia de enfrentamento do estresse se dá pelo convívio familiar: os entrevistados conseguem desligar das questões do trabalho no seio da família, usando também leitura e momentos de lazer.

Da relação entre os sentidos atribuídos ao trabalho e o estresse nos resultados do questionário *on-line*, constatou-se que houve uma correlação negativa entre esses dois fenômenos, donde se infere que quanto mais estresse o sujeito percebe no seu trabalho menos sentido ele lhe atribui. Entretanto, as relações foram moderadas e se supõe que tenham ocorrido pelo fato de não ter sido elevado o grau de estresse nos sujeitos pesquisados no questionário. Assim, sugere-se que futuros estudos pesquisem um público com elevado nível de estresse para verificar se a correlação entre os sentidos atribuídos ao trabalho e o estresse são mais fortemente correlacionados.

Com relação aos entrevistados, a maioria deles (cinco dos oito) relatou que sente as situações estressantes interferir na maneira como

percebe o seu trabalho. Constatou-se que algumas situações estressantes são percebidas pelos entrevistados como forma de aprendizagem, pois aprendem a ter paciência e tolerância em algumas situações do seu trabalho. Os entrevistados avaliam a situação de estresse como algo positivo, o chamado eustresse, corroborando o pensamento de Limongi-França e Rodrigues (1997) de que no eustresse o esforço de adaptação produz uma sensação de realização pessoal, bem-estar e satisfação das necessidades.

Em um relato as situações estressantes são vistas como obstáculos que talvez não consiga transpor, aqui entendido como uma situação de distresse, mas deve ser utilizada a favor do entrevistado, como forma de modificar positivamente o que está ocorrendo com ele. Assim, constatou-se que numa mesma situação podem ocorrer tanto situações de distresse como de eustresse, pois pode trazer desgaste à pessoa, mas a forma como ela avalia e enfrenta a situação pode conseguir resultados que lhe sejam satisfatórios, como apresentado por Nelson e Simmons (2005).

Já nas situações estressantes que trazem algum prejuízo para os sujeitos, aqui entendidas como o distresse, constatou-se que elas têm influências negativas na maneira como os sujeitos percebem o seu trabalho, pois houve relatos de o sujeito se sentir prisioneiro: por mais que não esteja satisfeito com seu trabalho no TRESC, não consegue sair porque não quer perder sua estabilidade de servidor público. Outros relataram que em função da situação estressante seu trabalho se tornou frustrante, entediante, não sente mais satisfação em executá-lo, sente irritação e dores físicas pelo corpo, não se sente mais útil, não tem mais vontade de dar sugestões etc. Assim, o distresse pode influenciar negativamente o trabalho, principalmente em situações sobre as quais as pessoas não têm controle, não podendo modificar o que as está incomodando. Cabe ressaltar que dentre os entrevistados que sentem o estresse influenciando a maneira como percebem seu trabalho estão também os que não percebem sentido no trabalho realizado no TRESC, o que corrobora o pensamento de Morin (2001) de que um trabalho com sentido deve garantir segurança e autonomia ao trabalhador; mas, presente o estresse, ele pode ser um dos principais fatores que contribuem para deteriorar sua experiência no trabalho. Tal aspecto é observado nos relatos dos sujeitos que não se sentem mais motivados a trabalhar no TRESC, como o de um deles que já está se preparando para sair da instituição. Interessante perceber como as situações estressantes podem influenciar a relação da pessoa com o seu trabalho, chegando ao extremo de querer sair do TRESC, fato contraditório à realidade do

Brasil, pois é crescente o número de pessoas que prestam concurso público almejando uma colocação estável e segura.

Por fim, um fato interessante ocorreu na finalização da entrevista quando os entrevistados relatavam sobre se eles percebiam que as situações estressantes influenciavam a maneira como viam o seu trabalho: a maioria deles (seis entrevistados) trouxe aspectos relativos às estratégias de enfrentamento que utilizam, mesmo não sendo questionados sobre isso. Constatou-se que as estratégias de enfrentamento são as maneiras que os entrevistados utilizam para amenizar os efeitos do estresse sobre seu trabalho, principalmente as consequências do distresse apresentadas na presente pesquisa. Assim, percebe-se a importância de compreender todos os componentes do estresse, como a avaliação da situação estressante, as estratégias de enfrentamento e as consequências dessas situações na vida do sujeito, não se restringindo a identificar as situações que geram o estresse. E, com relação aos aspectos dos sentidos que os sujeitos atribuem ao trabalho, identificar não somente o que é um trabalho com sentido para eles, mas também o que eles entendem por trabalho e qual sua importância na vida deles, a relação do trabalho com as outras esferas da vida, a função que exerce na vida dos sujeitos e sua coerência para eles.

Sugere-se que próximos estudos contemplem os diversos componentes dos fenômenos pesquisados e que haja mais estudos buscando identificar a relação dos sentidos atribuídos ao trabalho e o estresse em outras instituições, tanto públicas quanto privadas, já que não se encontraram estudos relativos a esses dois fenômenos especificamente. E também realizar pesquisas com os dois fenômenos investigados nesta dissertação em outros tribunais regionais eleitorais para, em análise comparativa, identificar semelhanças e diferenças entre esses órgãos públicos.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, J.; CRUZ, R. M. Perspectivas de investigação do mal-estar no trabalho com base nos modelos teóricos do estresse e da psicodinâmica do trabalho. In: TAMAYO, A. (Org.). **Estresse e Cultura Organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008. cap. 3.
- ALBERTON, D. M. **Os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais do ramo publicitário de Porto Alegre**. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.
- ANDRADE, D. F.; TAVARES, H. R.; VALLE, R. C. **Teoria da Resposta do Item: conceitos e aplicações**. São Paulo: Associação Brasileira de Estatística, 2000.
- BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; PIMENTA, R. C. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública – RAP**, v. 45, n. 3, p. 751-774, 2011.
- BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 5 ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 2002.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. ed. rev. e actual. Lisboa: Edições 70, 2010.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.
- BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- BORGES, L. de O.; ALVES-FILHO, A. **Manual de aplicação do IMST**. Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (mimeo), 2003.
- CAMPOS, L. F. L. **Métodos e técnicas de pesquisa em psicologia**. 3 ed. Campinas: Alínea, 2004.
- CAVALHEIRO, G. **Sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais afastados do ambiente laboral em decorrência de depressão**. 2010.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde Mental e Trabalho. IN: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 29-37, 2007.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. Fontes ambientais de estresse ocupacional e *burnout*: tendências tradicionais e recentes de investigação. In: TAMAYO, A. (Org.). **Estresse e Cultura Organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008. cap. 1.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo**. 3 ed. Brasília: Liber Livro, 2008.

GREENBERG, J. S. **Administração do estresse**. 6 ed. São Paulo: Manole, 2002.

HARPAZ, I.; FU, X. The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. **Human Relations**, v. 55, n. 6, p. 639-668, 2002.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G.; JANSON, R.; PURDY, K. A new strategy for job enrichment. **California Management Review**, v. 17, n. 4, 1975.

LAVILLE, C.; DIONE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LAZARUS, R. S. Psychological stress in the workplace. In: CRANDALL, R.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). **Occupational stress: a handbook**. Washington: Taylor & Francis, 1995.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer, 1984.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: guia básico com abordagens psicossomáticas**. São Paulo: Atlas, 1996.

LIPP, M. E. N. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

_____. Estresse emocional: a contribuição de estressores internos e externos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 28, n. 6, 2001.

_____. Stress emocional: esboço da teoria de “temas de vida”. In: LIPP, M. E. N. (Org.) **O stress no Brasil: pesquisas avançadas**. Campinas: Papirus, 2004. cap. 1.

LUNA, S. V. de. **Planejamento de pesquisa: uma introdução**. São Paulo: EDUC, 2003.

MALDANER, J. E. **Condições estressantes e tomada de decisão de gestores em instituições financeiras públicas**. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

MORIN, E. M. L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In: PAUCHANT, T. C. et al. (Coord). **La quête du sens au travail: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Québec : Éditions de l'organisation, 1996. p. 257-286.

_____. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPLAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 47-56, 2007.

MORIN, E. M.; SANT'ANNA, A. S.; CARVALHO, R. A. A.; FONSECA, S. T. D. Os sentidos do trabalho: implicações pessoais e organizacionais. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (Orgs.). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011.

MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of work**. London: Academic Press, 1987.

NELSON, D. L.; SIMMONS, B. L. Eustresse e esperança no trabalho: mapeando a jornada. In ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P.L.; SAUTER, S. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

OFFE, C. Trabalho: a categoria sociológica chave? In: OFFE, C. **Capitalismo desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1989. P. 167-198.

OLIVEIRA, S. R. **Os sentidos do trabalho para os dentistas filiados à UNIODONTO**. 2004. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. S.; SCHWEIG, C. Buscando o sentido do trabalho. In: **Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: ANPAD, 2004. CD-ROM.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

_____. Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n.2, p. 173-180, 2005.

PASQUALI, L.; PRIMI, R. Fundamentos da Teoria da Resposta ao Item – TRI. **Avaliação Psicológica**, v.2, n.2, p. 99-110, 2003.

PEREIRA, A. M. T. B.; JUSTOS, T.; GOMES, F. B.; SILVA, S. G. M.; VOLPATO, D. C. Sintomas de estresse em educadores brasileiros. **Aletheia**. n. 17/18, jan./dez. 2003 p. 63-72.

QUICK, J. C.; QUICK, J. D.; NELSON, D. L.; HURRELL JUNIOR., J. J. **Preventive stress management in organizations**. Washigton: American Psychological Association, 1997.

RIBAS, J. M. B. Trabajar en la modernidad industrial. In: RIBAS, J. M. R.; TOMÁS, M. J. E.; DURÁN, C. G.; ARTILES, A. M. **Teoría de las relaciones laborales**. Barcelona: UOC, 2003. cap. 1.

RICHARDSON, R. J.; PERES, J. A. S.; WANDERLEY, J. C. V.; CORREIA, L. M.; PERES, M. H. M. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. 9. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

RUIZ-QUINTANILLA, S. A.; CLAES, R. MOW research programs. In: KATZ, J. A. (Ed.). **Databases for the study of entrepreneurship**. New York: JAI-Elsevier Science, 2000.

ROSSI, A. M. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. In ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P.L.; SAUTER, S. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

SARDÁ JÚNIOR., J. J.; LEGAL, E. J.; JABLONSKI JÚNIOR., S. J. **Estresse: conceitos, métodos, medidas e possibilidades de intervenção.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SELYE, H. **Stress – a tensão da vida.** São Paulo: IBRASA, 1959.

SERVINO, S. **Fatores estressores em profissionais de tecnologia da informação e suas estratégias de enfrentamento.** 2010. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento e da Tecnologia da Informação) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2010.

SWAN, J. A.; MORAES, L. F. R.; COOPER, C. L. Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil: a report on the reliability and validity of the translated OSI. **Stress Medicine**, v. 9, n. 4, p. 247-253, 1993.

TAMAYO, A. Impacto dos valores na organização sobre o estresse ocupacional. **RAC-Eletrônica**, v. 1, n. 2, p. 20-33, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_634.pdf>. Acesso em: 26 setembro 2010.

TAMAYO, A.; LIMA, D.; SILVA, A. V. de. Clima organizacional e estresse no trabalho. In: TAMAYO, A. **Cultura e saúde nas organizações.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

TAMAYO, M. R. B.; TRÓCCOLI, B. T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte social e com as estratégias de *coping* no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 7, n. 1, p. 37-46, 2002.

TOLFO, S. R.; COUTINHO, M. C.; ALMEIDA, A. R.; BAASCH, D.; CUGNIER, J. S. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. In: **Anais do Fórum CRITEOS.** Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005. CD-ROM.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

TOLFO, S. R.; COUTINHO, M. C.; BAASCH, D.; CUGNIER, J. S. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. **Universitas Psychologica**, v. 10, n. 1, p. 175-188, 2011.

TRESC. TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SANTA CATARINA. **Histórico do TRESC.** 2011a. Disponível em:

<<http://www.tre-sc.gov.br/site/institucional/historico-do-treesc/index.html>>. Acesso em: 27 dezembro 2011.

_____. **Planejamento-TRESC-2010-2014.** 2011b. Disponível em: <http://intranet.tre-sc.gov.br/site/fileadmin/arquivos/institucional/ciclo_palestras_jul_2007/planejamento-treesc-2010-2014.pdf>. Acesso em: 05 maio 2011.

_____. **Divisão Administrativa.** 2011c. Disponível em: <<http://www.tre-sc.gov.br/site/institucional/justica-eleitoral/divisao-administrativa/index.html>>. Acesso em: 27 dezembro 2011.

_____. **Edital de Concurso Público, n. 01, de fevereiro de 2005.** 2005. Disponível em: <http://www.tre-sc.gov.br/site/fileadmin/arquivos/institucional/concurso2005/edital/edita_l_inteiro_teor.pdf>. Acesso em: 12 março de 2012.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho:** compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

WILLIAMNS, S.; COOPER, C. L. Measuring Occupational Stress: Development of the Pressure Management Indicator. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 3, n. 4, p. 306-321, 1998.

APÉNDICE

APÊNDICE A

Pesquisa sobre Sentidos atribuídos ao trabalho por trabalhadores do Tribunal Regional Eleitoral sob situações de estresse

Para ler o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e responder à pesquisa, clique em “Próximo”.

Termo de consentimento livre e esclarecido

Caro (a) participante, meu nome é Joana Soares Cugnier, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Suzana da Rosa Tolfo e vimos convidá-lo (a) a participar da pesquisa que realizaremos com os servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina.

O instrumento de coleta de dados desta pesquisa é um questionário, que servirá de subsídio para a elaboração da dissertação de Mestrado em Psicologia. O objetivo da dissertação é identificar os sentidos que trabalhadores do TRESA atribuem ao trabalho e sua relação com estresse.

A sua participação é muito importante e consistirá em responder as questões a seguir. Pedimos sua colaboração para atingir o objetivo proposto. Será preservada a identidade dos participantes, e todos os dados coletados serão mantidos em sigilo. Este estudo não deverá trazer riscos nem desconfortos, mas trará como benefícios a construção de conhecimentos.

Pedimos apenas que tome o cuidado de **responder todas as questões apresentadas no questionário**, pois caso alguma fique em branco, as informações não serão enviadas para nosso banco de dados, tornando o questionário inválido estatisticamente. O preenchimento do questionário demanda um tempo médio de 20 a 30 minutos.

Desde já, agradecemos a sua colaboração. Caso tenha alguma dúvida, você poderá entrar em contato por meio dos e-mails ou telefones listados abaixo.

Mestranda: Joana Soares Cugnier, Esp. (XX@XXX) – (XX) XXXX-XXXX

Orientadora: Professora Suzana da Rosa Tolfo, Dr.^a (XX@XXX) – (XX) XXXX-XXXX

• Você concordou com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que teve o objetivo de informar e esclarecer sobre a pesquisa e a sua participação?

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim

Não

Se sua resposta for positiva, por favor, continue preenchendo este formulário - clicando em "Próximo". Caso contrário, agradecemos sua participação.

QUESTIONÁRIO PARTE I O TRABALHO

1.1) Abaixo são apresentadas 19 definições sobre o que é "[trabalho](#)". [Gostaria de saber o que você entende por "trabalho" no TRE.](#) Leia com atenção cada afirmativa e marque de 1 a 5, sendo o 1 o que você [discorda totalmente](#) e 5 o que você [concorda totalmente](#).

Para cada item, marque o número que melhor corresponde à sua resposta.

Ao marcar o número 1 você indica discordar totalmente da afirmativa; Assinalando o número 5 você indica concordar totalmente com a afirmativa;

Observe que quanto [menor](#) o número, mais você [discorda](#) da afirmativa e quanto [maior](#) o número, mais você [concorda](#) com a afirmativa.

O TRABALHO NO TRE É ALGO QUE.....

Por favor, escolha a resposta adequada para cada item:

	1	2	3	4	5
1.1.1 Você faz em algum lugar específico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.2 Alguém diz o que você deve fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.3 É fisicamente exigente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.4 Oferece uma contribuição para a sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.5 Permite você ter um sentimento de pertencimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.6 É mentalmente exigente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
1.1.7 Você faz em um horário predeterminado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.8 Acrescenta valor a alguma coisa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.9 É agradável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.10 Você recebe um salário para executá-lo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.11 Você deve prestar contas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.12 Você é obrigado a realizar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.13 Outras pessoas se beneficiam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.14 Permite que você se aperfeiçoe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.15 É central em suas vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.16 Faz parte de minhas tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.17 Permite aprendizagem contínua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.18 Permite independência financeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1.19 Permite reconhecimento social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.2) No quadro "Suas escolhas" há 7 esferas da vida. Clique em cada uma delas colocando-as em ordem segundo a importância que cada uma tem atualmente na sua vida, sendo a **posição 1 atribuída àquela que é mais importante para você e a posição 7 àquela que é menos**. Pedimos que você leia todas as esferas antes de lhes atribuir uma posição.

Por favor, numere cada caixa por ordem de preferência, de 1 a 7:

- A comunidade (atividades beneficentes, associações, organizações políticas, etc.);
- A educação (estudos, atividades de formação ou de aperfeiçoamento);
- A família;
- O lazer (passatempos, amigos, atividades esportivas, artísticas e culturais);
- A espiritualidade (no contexto de uma religião tradicional ou não);
- A saúde;
- O trabalho.

1.3) Se, por acaso você tivesse dinheiro suficiente para viver o resto de sua vida sem trabalhar, o que você faria?

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Você pararia totalmente de trabalhar.
- Você continuaria a trabalhar na mesma profissão e nas mesmas condições de hoje.
- Você continuaria a trabalhar, porém em condições diferentes.

1.3b) Se na questão anterior você assinalou "Você continuaria a trabalhar, porém em condições diferentes", marque abaixo qual seria essa condição. Queira ler todos os enunciados antes de escolher.

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Para ter um equilíbrio maior entre trabalho e vida pessoal
- Para ter um trabalho com maior autonomia e liberdade
- Para ter um trabalho com mais responsabilidades
- Para ser mais bem reconhecido por aquilo que faço
- Para receber uma remuneração maior
- Para fazer um trabalho diferente do que eu faço hoje
- Recursos suficientes para fazer o meu trabalho
- Tempo suficiente para fazer o meu trabalho
- Melhores benefícios sociais
- Chances de avançar na carreira
- Mais desafios
- Outros

1.4) Faça uma reflexão para cada afirmação no quadro abaixo e marque de 1 a 5 conforme o grau de concordância ou não com cada aspecto relacionado ao trabalho no TER que contribua para que ele tenha sentido em sua vida. Leia com atenção cada afirmativa e marque de 1 a 5, sendo o 1 o que você discorda totalmente e 5 o que você concorda totalmente.

Para cada item, marque o número que melhor corresponde à sua resposta.

Ao marcar o número 1 você indica discordar totalmente da afirmativa; Assinalando o número 5 você indica concordar totalmente com a afirmativa;

Observe que quanto **menor** o número, mais você **discorda** da afirmativa, e quanto **maior** o número, mais você **concorda** com a afirmativa.

NO TRE, O TRABALHO QUE TEM SENTIDO PARA MIM....

Por favor, escolha a resposta adequada para cada item:

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1.4.1 É uma atividade produtiva que agrega valor a alguma coisa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.2 É organizado de maneira eficiente | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.3 Conduz a resultados úteis por meio da sua realização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.4 Gera um sentimento de realização e prazer com a execução das tarefas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.5 Permite exercer meus talentos e minhas competências com a execução das tarefas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.6 Permite resolver problemas com a execução das tarefas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.7 Permite aprender novas competências com a execução das tarefas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.8 Corresponde às exigências do trabalho com os conjuntos dos meus valores, dos meus interesses e das minhas competências | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.9 Possibilita realizar minhas ambições | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.10 Dá oportunidades para vencer desafios | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.11 Possibilita desenvolver minha autonomia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.12 Possibilita perceber meu senso de responsabilidade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.13 Deve ser feito de maneira socialmente responsável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.14 As relações entre as pessoas são sólidas, verdadeiras e profundas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.15 Transcende meus interesses particulares para a dedicação de uma causa importante e significativa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.16 Há o prazer em trabalhar com os colegas, mesmo em projetos difíceis | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.17 Permite ter um impacto sobre as decisões tomadas pelos gestores | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.18 Possibilita ser reconhecido pelas minhas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| habilidades e contribuições ao sucesso da organização | | | | | |
| 1.4.19 Possibilita um salário que propicia as minhas necessidades básicas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.20 Proporciona um salário que me dá um sentimento de segurança | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.21 Proporciona um salário que possibilita ser autônomo e independente | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.22 É uma atividade programada, com um começo e um fim | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.23 Mantém-me ocupado | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.24 Tem objetivos claros e valorizados | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4.25 Possibilita um trabalho útil para a sociedade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

1.5) Abaixo estão listadas várias **situações que ocorrem no dia-a-dia de seu trabalho**. Leia com atenção cada afirmativa e marque de 1 a 5, sendo 1 o que você **discorda totalmente** e 5 o que você **concorda totalmente**. *Para cada item, marque o número que melhor corresponde à sua resposta.*

Ao marcar o número 1 você indica discordar totalmente da afirmativa; Assinalando o número 5 você indica concordar totalmente com a afirmativa;

Observe que quanto **menor** o número, mais você **discorda** da afirmativa e quanto **maior** o número, mais você **concorda** com a afirmativa.

AS SITUAÇÕES QUE OCORREM NO DIA A DIA DE SEU TRABALHO:

Por favor, escolha a resposta adequada para cada item:

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1.5.1 A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.5.2 O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.5.3 A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1.5.4 Tenho me sentido incomodado com a falta de | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

1 2 3 4 5

confiança de meu superior em meu trabalho

1.5.5 Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais

1.5.6 Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho

1.5.7 A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado

1.5.8 Sinto-me incomodado por meu superior me tratar mal na frente de colegas de trabalho

1.5.9 Sinto-me incomodado por ter de realizar tarefas que estão além de minha capacidade

1.5.10 Fico de mau humor por ter de trabalhar durante muitas horas seguidas

1.5.11 Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior

1.5.12 Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho

1.5.13 Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional

1.5.14 Fico de mau humor por me sentir isolado na organização

1.5.15 Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores

1.5.16 As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado

1.5.17 Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade

1.5.18 A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor

1.5.19 A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação

1.5.20 Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias

1.5.21 Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas

1 2 3 4 5

1.5.22 O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso

1.5.23 Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes

PARTE II DESCRIÇÃO DO TRABALHO ATUAL

2.1) Há quanto tempo você trabalha no TRE?

Por favor, coloque sua resposta aqui:

2.2) Você trabalha na:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Zona Eleitoral

Sede

2.2b) Se você trabalha na Sede, qual é a sua coordenadoria?

Por favor, coloque sua resposta aqui:

2.2b) Se você trabalha em zona eleitoral, qual é seu polo regional?

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Polo 1. Extremo Oeste – Sede: Chapecó

Polo 2. Meio Oeste – Sede: Joaçaba

Polo 3. Região Serrana – Sede: Lages

Polo 4. Alto Vale – Sede: Blumenau

Polo 5. Norte – Sede: Joinville

Polo 6. Sul – Sede: Criciúma

Polo 7. Grande Florianópolis – Sede: Florianópolis

2.3) Você ocupa um cargo de chefia?

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
 Não

PARTE III CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE

3.1) Sexo:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Feminino
 Masculino

3.2) Qual a sua idade?

Por favor, coloque sua resposta aqui:

3.3) Etnia:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Branca
 Parda
 Negra
 Outros

3.4) Estado Civil:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Solteiro (a)
 Casado (a) ou com união estável
 Separado (a) ou Divorciado (a)
 Viúvo (a)

3.5) Última formação completa:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Ensino Fundamental
 Ensino Médio
 Curso Técnico
 Graduação
 Pós-Graduação - Especialização
 Pós-Graduação - Mestrado

- Pós-Graduação - Doutorado
- Pós-Graduação - Pós-Doutorado
- Outros

3.6) Caso você esteja lotado em polo regional, eu quero convidá-lo (a) a participar de uma entrevista para aprofundar as informações dadas no questionário. Essa entrevista será sigilosa e suas informações serão utilizadas somente para fins acadêmicos. Caso aceite o convite, escreva o seu **nome**, **cidade em que atua** e **e-mail** ou **telefone para contato**.

Obs.: Em função de limite de tempo da pesquisa, a pesquisadora somente fará entrevista com um servidor de cada Polo Regional.

Por favor, coloque sua resposta aqui:

Ao terminar, clique em "ENVIAR" para encaminhar suas respostas.
Obrigada por sua colaboração nesta pesquisa.

Enviar questionário

Obrigado por ter preenchido o questionário.

APÊNDICE B

ROTEIRO DE ENTREVISTA PACIALMENTE ESTRUTURADA

• PARTE 1: DADOS SOCIOS-DEMOGRÁFICOS

1. Nome:
2. Sexo:
3. Idade:
4. Estado Civil:
5. Formação Acadêmica:
6. Lotação no TRE:
7. Tempo de trabalho no TRE:
8. Tipo de vínculo:
9. Possui cargo de chefia:

• PARTE 2: SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO

1. O que é trabalho para você? (ver definição do trabalho)
2. Qual a importância do trabalho na sua vida? (ver centralidade do trabalho)
3. Qual o tempo que você dedica ao seu trabalho?
4. Qual o espaço que o trabalho ocupa na sua vida com relação a outras esferas (família, lazer, religião, comunidade, etc)?
5. Por que você trabalha?
6. Quais as funções que o trabalho desempenha na sua vida?
7. Você percebe que as atividades do seu trabalho são coerentes com os seus valores individuais?
8. O que você percebe no seu trabalho que contribui socialmente?
9. Para você, um trabalho que tem sentido é um que...?
10. Como você identifica sentido no seu trabalho?

• PARTE 3: ESTRESSE NO TRABALHO

1. Em geral você considera as situações de estresse como prejuízo, ameaça ou desafio?

2. Algumas das características relacionadas com a natureza física (barulho, temperatura, etc) do seu ambiente de trabalho geram algum tipo de estresse?
3. Algumas das características relacionadas com fatores intrínsecos (rotina, carga de trabalho) do seu ambiente de trabalho geram algum tipo de estresse?
4. Algumas das características relacionadas com os papéis, isto é, inerentes a função, ao cargo que você exerce no TRE geram algum tipo de estresse?
5. Algumas das características relacionadas com o relacionamento Interpessoal geram algum tipo de estresse?
6. Algumas das características relacionadas com o desenvolvimento da carreira geram algum tipo de estresse?
7. Algumas das características com o controle/autonomia no trabalho geram algum tipo de estresse?
8. Você percebe algum outro tipo de fator estressante que não foi perguntado, que você avalia como um estressor no seu trabalho?
9. O estresse está bastante ligado com os estressores do trabalho, mas sabemos que há fatores extra-organizacionais que também interferem, podendo auxiliar o surgimento do estresse. Você percebe algum na sua vida e que venha interferir no seu trabalho?
10. Qual é a sua estratégia de enfrentamento para lidar com o estresse?

• PARTE 4: SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO E ESTRESSE

1. Esses fatores estressantes influenciam a maneira como você vê o seu trabalho na sua vida?

APÊNDICE C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DA
ENTREVISTAUNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Meu nome é **Joana Soares Cugnier** e estou desenvolvendo a pesquisa denominada “Sentidos atribuídos ao trabalho por trabalhadores do Tribunal Regional Eleitoral sob situação de estresse”, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Suzana da Rosa Tolfo, com o objetivo de verificar os sentidos atribuídos ao trabalho por trabalhadores que atuam no Tribunal Regional Eleitoral sob situações de estresse. Este estudo é importante porque contribuirá para o campo teórico, além de proporcionar à organização pesquisada, como também a outras organizações, um entendimento mais aprofundado sobre a relação entre sentidos do trabalho e as situações estressantes. A coleta das informações se dará por meio de entrevistas, as quais serão gravadas e posteriormente transcritas para fazer uma análise qualitativa de seus conteúdos. Este estudo não deverá trazer riscos ou desconfortos, mas trará como benefícios a construção de conhecimentos.

Se você tiver alguma dúvida em relação ao estudo ou não quiser fazer parte do mesmo entre em contato pelo telefone (XX) XXXXXXXX/ (XX) XXXXXXXX/ (XX) XXXXXXXX ou pelo *e-mail*: XXX@XXXXX. Se você tiver de acordo em participar, posso garantir que as informações fornecidas serão confidenciais e só serão utilizadas neste trabalho.

Agradeço antecipadamente sua participação.

Joana Soares Cugnier

Eu, _____
_____ fui esclarecido(a) sobre a pesquisa “Sentidos atribuídos
ao trabalho por trabalhadores do Tribunal Regional Eleitoral sob
situações de estresse” e concordo que as informações que repasso
possam ser utilizadas na realização da mesma.

_____, ____ de _____ de 20____.

Assinatura: _____

RG: _____

APÊNDICE D

Certificado

Page 1 of 1



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
Pro-Reitoria de Pesquisa e Extensão
Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

CERTIFICADO Nº 2203

O Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da Pro-Reitoria de Pesquisa e Extensão da Universidade Federal de Santa Catarina, instituído pela PORTARIA Nº 0554 GR.99 de 04 de novembro de 1999, com base nas normas para a constituição e funcionamento do CEPSH, considerando o conteúdo no Regulamento Interno do CEPSH, **CERTIFICA** que os procedimentos que envolvem seres humanos no projeto de pesquisa abaixo especificado estão de acordo com os princípios éticos estabelecidos pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP

APROVADO

PROCESSO: 2203 FR: 463759

TÍTULO: SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO POR TRABALHADORES DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL SOB SITUAÇÃO DE ESTRESSE

ACTOR: Suzana da Rosa Toffo, Joana Soares Cugnier

FLORIANÓPOLIS, 28 de Novembro de 2011.

Coordenador do CEPSH UFSC

Prof. Washington Pereira de Sousa
Coordenador do CEPSH UFSC

APÊNDICE E

“Foi disponibilizada [pesquisa](#) que visa identificar os sentidos atribuídos ao trabalho sob situações de estresse, segundo a percepção dos servidores do TRESA.

Esta [pesquisa](#) servirá de subsídio à elaboração da dissertação de Mestrado em Psicologia da mestranda Joana Soares Cugnier, e atenderá aos interesses do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), bem como aos da Secretaria de Gestão de Pessoas, na medida em que agregará conhecimento e ampliará a possibilidade de intervenção na realidade de trabalho dos servidores do TRESA.

Esclarecemos que o acesso à [pesquisa](#) está liberado para todos os servidores e não será contabilizado na cota individual de internet”.

APÊNDICE F

E-mail da psicóloga do TRESA para os servidores:

“Prezados colegas,

Lembramos que a [pesquisa](#) que visa identificar os sentidos atribuídos ao trabalho sob situações de estresse, da mestranda da UFSC Joana Soares Cugnier, continuará disponível para acesso até o final desta semana. Esclarecemos que o acesso à [pesquisa](#) está liberado para todos os servidores e não será contabilizado na cota individual de internet.

Participe!!”

APÊNDICE G

E-mail do Diretor Geral do TRESA para os servidores:

“Prezado(a)

Colega,

Replico a mensagem abaixo com a finalidade de destacar dois aspectos, ambos singelos, mas não por isso menos importantes. É como segue:

1. O primeiro, chamar atenção ao tema, diretamente vinculado ao trabalho desenvolvido pela SAMEO, trabalho que tem permitido o reposicionamento da política institucional de saúde. Anoto que o fato de se tratar de pesquisa acadêmica, patrocinada pela Universidade Federal de Santa Catarina, não deslustra a iniciativa. Ao contrário, por se tratar de um novo aporte técnico e intelectual, certamente servirá para o contínuo aperfeiçoamento das ações preconizadas pela nossa área técnica.

2. O segundo, considerando que uma massa de dados melhor formada permitirá um diagnóstico mais preciso da nossa situação, conclamo-o a participar da pesquisa.

Contando com a sua participação, desde já agradeço pela compreensão e colaboração.

Abraço e sorte,

Diretor Geral”